



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES
EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO
ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES
EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO
ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

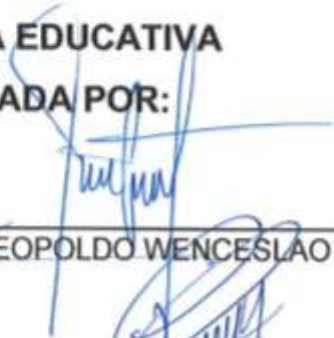
BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

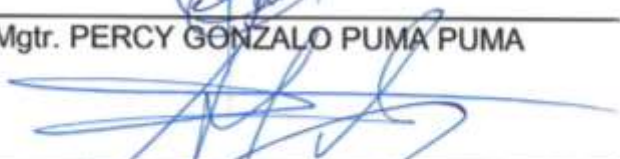
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN


**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 166-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 24 de junio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-05620, presentado por el (la) Bachiller GONZALO VILCAPAZA BEATRIZ, con número de DNI. 02424533, asignado (a) con código de matrícula 131250156, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. GONZALO VILCAPAZA BEATRIZ, con número de DNI. 02424533, asignado (a) con código de matrícula 131250156, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34 y:

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 12 de abril del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023 Elaborado por el (la) Bachiller GONZALO VILCAPAZA BEATRIZ. Integrado por los siguientes docentes:

| | | |
|-----------------------|---|-------------------------------------|
| Presidente del Jurado | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Miembro del Jurado | : | Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Miembro del Jurado | : | Mgtr. ARNALDO YANA TORRES |
| Asesor de Tesis | : | Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR |

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

| | | |
|-------|---|-----------------------------------|
| Fecha | : | Viernes 12 de julio 2024 |
| Hora | : | 11:00 a.m. |
| Lugar | : | Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA |

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

CLANCV-EPG (01)
Investado (01)
Cargo (01)
Jurado (02)
Asesor (01)
Expediente (01)
UANCV:trv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1550-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 23 de Setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 09063, presentado por el (a) Bach: **BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA**, con DNI N° 02424533, código de matrícula 131250156, de la Maestría en EDUCACION, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA Línea de investigación DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 09063 el (a) Bach: **BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA**, quien solicita suprimir las palabras **CORRELACIÓN ENTRE LA** en el título del proyecto, aprobada con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1141-2017 USA-EPG-UANCV/J**

Que, con registro N° 736 de fecha 09 de noviembre del 2017 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 11415-2017-USA-EPG-UANCV/J de fecha 14 de noviembre del 2017, únicamente en la que corresponde suprimir las palabras **CORRELACIÓN ENTRE LA** en el título del proyecto, debe consignarse correctamente como: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023.**

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023.**

| | | |
|-----------------|---|-------------------------------------|
| Presidente | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Primer Miembro | : | Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Segundo Miembro | : | Dr. ARNALDO YANA TORRES |
| Asesor | : | Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR |

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO.-Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (R)

Of. Maestría EPG 000
Juliana 001
Expediente 001
UANCV/000



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0045-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 31 de enero del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 1766, Presentado por el (a) Bachiller **BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA**, con número de DNI **02424533** y con Código de matrícula N.° **131250156**, quien solicita cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023** Líneas de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 1766, el **Bach: BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA**, solicita el cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.° **1141-2017-USA-EPG/UANCV**, de fecha 14 de noviembre del 2017, en el que se le asignó como Presidente al Dra. **DANYA CASTILLO MONROY**, Primer miembro al Dr. **RAUL NIÑO DE GUZMAN PINO**, Segundo miembro al Mgtr. **EDUARDINO ROQUE ROQUE**, y Asesor al Mgtr. **DIONISIO CONDORI CRUZ** el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 09 de noviembre del 2017, registrado en el Folio N° 736 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023** presentado por el (a) **Bach: BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

| | |
|------------------------|--|
| Presidente | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Primer Miembro | : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Segundo Miembro | : Mgtr. ARNALDO YANA TORRES |
| Asesor (a) | : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR |

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1141-2017-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 14 Noviembre del 2017

VISTOS:

El Registro N° 736 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en EDUCACION, Mención: EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis CORRELACION ENTRE LA GESTION EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACION INICIAL DE LA UGEL PUNO 2017, presentado por el (a) Bach. BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA con Código N° 131250156 para optar el Grado Académico de Magister en EDUCACION, Mención: EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA, para optar el Grado Académico de Magister en EDUCACION, Mención: EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de CORRELACION ENTRE LA GESTION EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACION INICIAL DE LA UGEL PUNO 2017, presentado por el (a) Bach. BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 09 de Noviembre del 2017, se ha registrado en el Folio N° 736 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado CORRELACION ENTRE LA GESTION EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACION INICIAL DE LA UGEL PUNO 2017, presentado por el (a) Bach. BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA, para optar el Grado Académico de Magister en EDUCACION, Mención: EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Mgtr. DIONISIO CONDORI CRUZ, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

| | |
|-----------------|------------------------------|
| Presidente | Dra. DANYA CASTILLO MONROY |
| Primer Miembro | Dc. RAUL NIÑO DE GUZMAN PINO |
| Segundo Miembro | Mgtr. EDUARDINO ROQUE ROQUE |

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



1141
11/14/2017
11:27:43 AM
141



28% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 25% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

| Título de la Tesis | |
|--|---|
| GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023 | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | Gonzalo Vilcapaza, Beatriz |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 02424533 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0002-6557-346X |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | Cavero Aybar, Hugo Neptali |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 01332589 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-2161-4514 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | Condori Cari, Leopoldo Wenceslao |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02389341 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-2372-6720 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | Puma Puma, Percy Gonzalo |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02374215 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0631-795X |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | Yana Torres, Arnaldo |



| | |
|--|--|
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 41414676 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-6740-5024 |
| Datos de investigación | |
| Línea de investigación | Didáctica intercultural – P34 |
| Grupo de investigación | No aplica. |
| Agencia de financiamiento | Sin financiamiento. |
| Ubicación geográfica de la investigación | <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.843333 Longitud: -70.0236111</p> <p>https://maps.app.goo.gl/cIAqeoEJWPDAmsBP8</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Marzo del 2022 – Junio del 2024 |
| URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería | <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> |



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCALA DE POSGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA, identificado con DNI

Nro. 02424533 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, 2023

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de DICIEMBRE del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

El presente dedico a mi amada hija Rosa Glicet, quien ha sido mi mayor motivación para alcanzar este "sueño esperado".

A mis queridos padres. por sus ejemplos perseverancia y constancia hasta lograr los objetivos propuestos con honradez y humildad,



AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría, el entendimiento, la fortaleza, la voluntad, la paciencia y humildad para vencer las adversidades que se me presentaron durante el trajinar de mi vida y estudio.

Mi reconocimiento y gratitud a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

A los Docentes, maestros que promueven el desarrollo de la educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Ciudad de Juliaca.

Un especial agradecimiento a mi papá Ceferino Gonzalo Choquehuanca QEPD., por darme la vida,

A mi señora madre Saturnina Vilcapaza Mamani QEPD y señor padre Benigno Chambi Q., por el apoyo constante en los momentos más difíciles de mi subsistencia.

También mi agradecimiento a todos mis profesores de mi carrera profesional quienes aportaron con sus conocimientos y experiencias educativas en bien de la educación.

A todos los niños y niñas de los PRONOEIs por haberme permitido conocer la realidad del servicio educativo de su medio en torno y a todos aquellos que participaron en la elaboración de la presente.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

 1.2.1. Problema general 3

 1.2.2. Problema específico 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.4. OBJETIVOS 5

 1.4.1. Objetivo general 5

 1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN..... 6

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN..... 7

1.7. HIPÓTESIS 7

 1.7.1. Hipótesis general..... 7

 1.7.2. Hipótesis específica 8

1.8. VARIABLES E INDICADORES..... 8



1.8.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... 10

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO..... 11
2.1.1. A nivel internacional 11
2.1.2. A nivel nacional 12
2.1.3. A nivel local 16
2.2. BASES TEÓRICAS..... 16
2.2.1. Gestión educativa 16
2.2.2. Desempeño laboral..... 26

CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 34
3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN 34
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 35
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 35
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 35
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 36
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 37
3.7.1. Técnica de la investigación 37
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN... 37
3.8.1. Validación de los instrumentos 37
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 38
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS . 39
3.9.1. Diseño estadístico 39



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS..... 40

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 71

 4.2.1. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1 71

 4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2 72

 4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3 73

 4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 4 74

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 76

CONCLUSIONES 81

RECOMENDACIONES 83

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 85

ANEXOS 101



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de variables..... | 10 |
| Tabla 2 Confiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach | 39 |
| Tabla 3 Gestión institucional en promotores educativos..... | 41 |
| Tabla 4 Gestión comunitaria en promotores educativos | 45 |
| Tabla 5 Gestión pedagógica en los promotores educativos | 50 |
| Tabla 6 Gestión administrativa en los promotores educativos..... | 54 |
| Tabla 7 Calidad laboral de los promotores educativos..... | 59 |
| Tabla 8 Competencia interpersonal en los promotores educativos | 63 |
| Tabla 9 Preparación para el aprendizaje en los promotores educativos | 67 |
| Tabla 10 Corroboración de hipótesis especifica 1 mediante Rho de Spearman | 71 |
| Tabla 11 Corroboración de hipótesis especifica 2 mediante Rho de Spearman | 72 |
| Tabla 12 Corroboración de hipótesis especifica 3 mediante Rho de Spearman | 74 |
| Tabla 13 Corroboración de hipótesis especifica 4 mediante Rho de Spearman | 75 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Gestión institucional en promotores educativos..... | 42 |
| Figura 2 Gestión comunitaria en promotores educativos | 46 |
| Figura 3 Gestión pedagógica en los promotores educativos | 51 |
| Figura 4 Gestión administrativa en los promotores educativos..... | 55 |
| Figura 5 Calidad laboral de los promotores educativos | 60 |
| Figura 6 Competencia interpersonal en los promotores educativos | 64 |
| Figura 7 Preparación para el aprendizaje en los promotores educativos | 68 |



RESUMEN

La investigación el objetivo de estudio corresponde analizar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023. El marco metodológico fue abordado desde el enfoque cuantitativo, de método deductivo, de nivel de análisis explicativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional. La muestra fue seleccionada mediante el tipo probabilístico de tipo de muestra aleatorio simple, las técnicas e instrumentos corresponde a la encuesta y cuestionario. Resultados: el 63.6% considera que no tiene participación para la elaboración y aplicación del instrumento de gestión, el 59.8% consideran que no existe adecuada comunicación con las autoridades, el 67.9% indica que los promotores de la educación no reciben capacitación contante. Conclusión: la falta de recursos adecuados, la comunicación efectiva con los padres y la valoración del trabajo por parte de la institución.

Palabras claves: capacitación, comunicación, desempeño laboral, gestión educativa, promotores del educación comunitaria,



ABSTRACT

The objective of the research study is to analyze the relationship between educational management and the work performance of community education promoters of non-school early education programs, Puno Educational Management Unit, 2023. The methodological framework was approached from the quantitative approach, deductive method, explanatory level of analysis, non-experimental design, correlational type. The sample was selected using the probabilistic type of simple random sample, the techniques and instruments corresponded to the survey and questionnaire. Results: 63.6% consider that they do not participate in the elaboration and application of the management instrument, 59.8% consider that there is no adequate communication with the authorities, 67.9% indicate that the promoters do not receive continuous training. Conclusion: the lack of adequate resources, effective communication with parents and the valuation of the work by the institution.

Keywords: training, communication, work performance, educational management, promoters,



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se sumerge en el intrincado entrelazamiento entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en programas no escolarizados de educación inicial. En un contexto donde la educación temprana juega un papel crucial en el desarrollo infantil, es esencial comprender cómo la gestión educativa impacta directamente en aquellos profesionales que actúan como facilitadores fundamentales en la primera etapa de formación de los niños. El título mismo, "Gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios", destaca la necesidad de explorar cómo las dinámicas administrativas afectan la eficacia y calidad de la educación ofrecida en programas no escolarizados.

La importancia de esta investigación radica en la trascendental labor que desempeñan los promotores educativos comunitarios en la educación inicial. Su función no solo abarca la transmisión de conocimientos, sino que también se extiende a la creación de un entorno educativo favorable para el desarrollo integral de los niños. A través de esta indagación, se busca arrojar luz sobre posibles desafíos y áreas de mejora en la gestión educativa, así como identificar factores que pueden potenciar o limitar el desempeño laboral de estos profesionales.

Esta investigación no solo se posiciona como una contribución al entendimiento teórico de las interacciones entre gestión educativa y desempeño laboral, sino que también aspira a ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la efectividad de los programas no escolarizados de educación inicial. Al abordar estas cuestiones, se busca promover un cambio



positivo en la forma en que se diseñan y gestionan estos programas, beneficiando directamente a los promotores educativos comunitarios y, por ende, a los niños que reciben su valioso aporte en los primeros años de su educación. De esta forma la presente investigación se desarrolla en cuatro capítulos particulares.

Como primer capítulo abarca los temas de aspectos generales, señalando la situación problemática, justificación, los objetivos, las hipótesis y la operacionalización de las variables. Como segundo capítulo aborda el marco teórico, como antecedentes y bases teóricas. Como tercer capítulo se desarrolla la metodología, mencionando el enfoque, método, tipo, nivel, diseño, población y técnicas e instrumentos. Y como cuarto capítulo se muestran los resultados a la que llega con la investigación con su respectiva discusión y por último la conclusión.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial constituyen una realidad problemática que demanda una profunda indagación. En primer lugar, se toma importancia a la educación inicial debido a que es una educación básica de toda persona, por lo cual el Ministerio de Educación, como entidad rectora, tiene la responsabilidad de establecer las pautas para el desarrollo pedagógico, asegurándose de que éstas se integren a las necesidades socioeducativas de cada región, esto contribuye a que los estudiantes logren aprendizajes satisfactorios y a fortalecer la gestión pedagógica. Por ende, se evidencia una falta de claridad en la definición y asignación de roles y responsabilidades para estos promotores educativos comunitarios, lo que impacta negativamente en su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones. Esta ambigüedad en la gestión educativa puede generar frustración y desmotivación entre los promotores educativos comunitarios, afectando directamente la calidad de la educación inicial proporcionada a los niños.



A nivel nacional, por medio de la dirección de educación inicial, el Ministerio de Educación ofrece servicios educativos para niños y niñas con edades menores a los 6 años, ya sea a través de servicios escolarizados o no escolarizados y justamente los programas no escolarizados de educación inicial son encargados por promotores educativos comunitarios, este personal es monitoreado por profesores coordinadores, es donde se tiene la ausencia de un sistema de apoyo y capacitación adecuado para los promotores educativos comunitarios agrava la situación. La falta de recursos y oportunidades de formación profesional limita su desarrollo y actualización en prácticas pedagógicas contemporáneas, comprometiendo así la efectividad de los programas no escolarizados de educación inicial. Esta problemática también incide en la retención de estos profesionales, ya que la falta de desarrollo profesional puede desincentivar su permanencia en el sector educativo.

Otro aspecto crítico se relaciona con la escasa participación y reconocimiento de los promotores educativos comunitarios en la toma de decisiones a nivel educativo. La falta de inclusión en procesos de planificación y diseño de políticas educativas contribuye a la percepción de marginación y desvalorización, afectando negativamente su compromiso y desempeño laboral. En última instancia, la interconexión entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios destaca la necesidad de abordar estos desafíos para mejorar la calidad y eficacia de los programas no escolarizados de educación inicial.



1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, ¿Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cómo la gestión institucional se relaciona con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023?
- ¿Cómo la gestión comunitaria se relaciona con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023?
- ¿Cómo la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023?
- ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en programas no escolarizados de educación inicial surge ante la imperante necesidad de comprender y mejorar las condiciones que afectan la calidad de la educación ofrecida a los niños en sus primeros años de formación. Esta investigación radica en analizar la interrelación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios, abordando las posibles deficiencias en la asignación de roles, la capacitación y el reconocimiento institucional.

Asimismo, se basa en la premisa de que una gestión educativa deficiente y la falta de apoyo a los promotores educativos comunitarios pueden tener repercusiones directas en la calidad del aprendizaje de los niños en programas no escolarizados. El entendimiento de estas dinámicas es esencial para identificar y abordar los desafíos que enfrentan estos profesionales, con el objetivo de fortalecer su capacidad para brindar una educación inicial efectiva.

La relevancia práctica y social de esta investigación, se encuentra en la mejora potencial de la calidad educativa en programas no escolarizados de educación inicial. Al comprender y abordar las barreras en la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios, se propone recomendaciones y políticas que fortalezcan estos aspectos, contribuyendo así a la formación integral de los niños en sus primeros años de vida. La investigación busca, en última instancia, aportar conocimientos que beneficien directamente a la comunidad educativa y promuevan el desarrollo óptimo de los niños desde una edad temprana.



1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.
- Determinar la gestión comunitaria y su relación con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.
- Determinar la gestión pedagógica y su relación con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.
- Determinar la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.



1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en programas no escolarizados de educación inicial reviste una importancia crítica en el ámbito educativo contemporáneo. En primer lugar, la calidad de la educación en los primeros años de vida es esencial para el desarrollo integral de los niños, sentando las bases para su éxito académico y personal a lo largo de su vida. Al comprender cómo la gestión educativa afecta directamente a los promotores, quienes actúan como agentes clave en la implementación de estos programas, podemos identificar áreas de mejora para optimizar la calidad del aprendizaje proporcionado.

La relevancia de esta investigación se amplifica en el contexto de los programas no escolarizados, que a menudo sirven como la única fuente de educación inicial para comunidades marginadas o con acceso limitado a instituciones educativas formales. Por lo tanto, cualquier deficiencia en la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios puede tener consecuencias significativas en el acceso a una educación de calidad para estos niños.

El alcance de esta investigación se extiende más allá de la mera comprensión teórica, ya que busca proporcionar recomendaciones prácticas y aplicables. Al identificar los desafíos y fortalezas en la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios, se pueden desarrollar estrategias y políticas específicas que mejoren la eficacia de los programas no escolarizados de educación inicial. Este enfoque práctico no solo beneficia a los promotores educativos comunitarios, sino que tiene un

impacto directo en la calidad de la educación que reciben los niños en las etapas cruciales de su desarrollo. En última instancia, la investigación busca contribuir a la formulación de políticas educativas más efectivas y a la mejora concreta de la experiencia educativa de los niños en programas no escolarizados de educación inicial.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación en cuanto a la limitación, hubo una disponibilidad limitada de los promotores educativos comunitarios, debido a que una cierta cantidad de promotores educativos comunitarios tuvieron esa amabilidad de colaborar con la recolección de datos para la presente investigación, o el acceso a las comunidades por el ambiente climático (lluvias, vientos y movilidad).

Asimismo, nos centramos justamente en la gestión educativa de Puno, lo que nos limita a la extensión de los hallazgos hacia otras regiones o periodos temporales, como también nos centramos en promotores educativos comunitarios que laboran en programas no escolarizados de educación inicial, por lo que excluimos otras modalidades educativas.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

La gestión educativa tiene una relación directa con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.



1.7.2. Hipótesis específica

- La gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.
- La gestión comunitaria se relaciona directamente con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.
- La gestión pedagógica se relaciona directamente con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.
- La gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Entre las variables se tiene a las siguientes:

VI: Gestión educativa

Sus indicadores.

- Gestión Institucional
- Gestión comunitaria
- Gestión pedagógica



- Gestión administrativa

VD: Desempeño laboral

Sus indicadores:

- Calidad laboral
- Competencia interpersonal
- Preparación para el aprendizaje

1.8.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------------------------|---------------------------------|--|---------------------------|
| Gestión educativa | Gestión Institucional | Reglamento interno | Ordinal |
| | | Manual de funciones y procedimientos | |
| | | Comisiones | |
| | | Uso de tiempos y espacios | |
| | Gestión comunitaria | Relación de padres y madres de familia | |
| | | Participación | |
| | | Iniciativa de desarrollo | |
| | | Estilo de enseñanza | |
| | Gestión pedagógica | Ambiente | |
| | | Recursos tecnológicos | |
| | | Relación con estudiantes | |
| | | Resolución de problemas | |
| | Gestión administrativa | Supervisión de funciones | |
| Potencial humano | | | |
| Administración de recursos materiales | | | |
| Variable | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
| Desempeño laboral | Calidad laboral | Responsabilidad | Ordinal |
| | | Atención | |
| | | Satisfacción | |
| | Competencia interpersonal | Colaboración | |
| | | Comunicación efectiva | |
| | | Liderazgo | |
| | | Adaptabilidad social | |
| | Preparación para el aprendizaje | Conocimiento | |
| | | Motivación | |
| | | Competencia | |
| | | Programación curricular | |

Nota: en la tabla se puede apreciar a las variables y sus respectivas dimensiones e indicadores. Elaboración propia.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

En la investigación de Pacheco-Granados et al. (2018) cuyo objetivo fue analizar la gestión administrativa. La metodología comprende a descriptivo y transversal. Donde concluyo: una falta de un enfoque administrativo definido, evidenciando una combinación de enfoques clásicos, estratégicos y humanistas en menor medida. Aunque existe cierto orden en la gestión administrativa, se requiere una mejora en los procesos para elevar el rendimiento académico de los estudiantes. Se destaca la necesidad de realizar reuniones de autoevaluación en cada institución para evaluar el plan de mejoramiento institucional, enfocándose en el uso de normas contables y financieras. Además, se observa una moderada utilización de técnicas de investigación operacional, lo que sugiere la necesidad de incorporar recomendaciones para su aplicación.

En la Universidad Técnica de Ambato se publicó un estudio por parte de Castillo Solano (2021) el tema primordial fue la motivación y el desempeño laboral de los docentes, para ello se propuso determinar la influencia de la



motivación en el desempeño laboral, la metodología aplicada fue el enfoque cuantitativo y cualitativo, la población fue de 288 docentes. La conclusión fue, existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes, también se destaca la necesidad de asignar recursos para el desarrollo adecuado de la comunidad educativa y se enfatiza la importancia de revisar los perfiles profesionales al ingresar al MINEDUC para garantizar que las competencias evaluadas sean apropiadas.

El autor Chavez Pullas y Henriquez Jimenez (2020) indago el tema de la gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de docentes, su objetivo fue determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento con el desempeño laboral, asimismo se empleó la metodología descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, la población fue de 260 docentes. La conclusión fue; que existe una correlación positiva alta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

En la Revista y Educación se publicó un estudio sobre la gestión educativa y la mejora de desempeño laboral de los docentes, por Paz Flores (2020), su objetivo fue evaluar la relación existente entre la gestión educativa y el mejoramiento del desempeño laboral, trabajo con la metodología cuantitativa de tipo descriptivo correlacional. La conclusión fue; se muestra una correlación positiva.

2.1.2. A nivel nacional

Según Mendez (2019) en su tesis formulo el objetivo de determinar la relación entre la gestión institucional y la calidad de la educación. El marco metodológico corresponde a diseño no experimental y correlacional. Donde concluyo: revela relaciones significativas entre diferentes dimensiones



organizativas y la calidad de la educación. Se observa una correlación alta y directa entre la dimensión organización, liderazgo, evaluación y gestión institucional con la calidad educativa, todas con significancia al nivel 0,01. Los docentes muestran percepciones similares, con la mayoría asociando una organización, liderazgo, evaluación y gestión institucional poco adecuadas con una calidad educativa regular. Este análisis destaca la importancia de estas dimensiones organizativas para mejorar la calidad educativa en la institución mencionada.

Para Aguilar (2023) en tesis planteo el objetivo de determinar la relación entre la gestión institucional con la satisfacción académica. El análisis metodológico fue desde el diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. Concluyo: Se observa una correlación estadísticamente relevante entre la Gestión Educativa Institucional y la Satisfacción Académica, respaldada por pruebas de hipótesis tanto generales como específicas. Los resultados muestran un alto nivel de confianza del 95% en la colaboración entre estas variables, indicando un vínculo favorable entre ellas. Además, se señala que las variables analizadas no son independientes, confirmando la importancia de la gestión educativa en el contexto estudiado.

Para Apaza (2018) en su estudio que planteo el objetivo de determinar la relación entre gestión comunitaria y clima organizacional. La metodología comprende al diseño no experimental y descriptivo-correlacional. Donde concluyo: con un coeficiente de correlación de 0.569, según el análisis de Correlación de Spearman. Respecto a la Gestión Comunitaria, se observa que tanto los directivos, docentes, administrativos y padres de familia perciben en su mayoría que esta es regular, con un 79.8% de los encuestados expresando



esa opinión. En cuanto al Clima Organizacional, se encuentra que el 75.0% de los encuestados considera que es regular, con una percepción similar entre los diferentes estamentos. La confirmación de la correlación entre estas dimensiones se establece con un nivel de confianza del 95%, respaldando la asociación entre la Gestión Comunitaria y el Clima Organizacional.

Para Flores (2018) en su estudio formulo el objetivo de construir un plan de gestión comunitaria para involucrar a los padres. Donde concluyo: la participación de los padres de familia en las actividades escolares y en la gestión de los aprendizajes. Además, se proponen talleres de integración y actividades sociales, deportivas y culturales para promover la convivencia institucional basada en el respeto y la responsabilidad. Asimismo, se plantea establecer convenios de apoyo interinstitucional con organizaciones locales y distritales para fortalecer el vínculo entre la escuela y la comunidad, asegurando así la eficacia de la gestión pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Para Salvador (2018) cuyo objetivo fue determinar si existe diferencia significativa entre la gestión administrativa. La metodología corresponde al diseño no experimental, descriptivo comparativo. Concluyo: Los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis indican que estas diferencias son estadísticamente significativas, lo que sugiere que las percepciones de los docentes varían según el nivel educativo. Este hallazgo destaca la necesidad de abordar estas diferencias para mejorar la calidad de la gestión y promover una educación más efectiva en todas las etapas educativas.

Para Sandoval & Pariona (2021) en su tesis formulo el objetivo de identificar los factores que facilitan y la gestión pedagógica. La metodología



corresponde al correlacional y no experimental. Concluyo: los coeficientes de correlación de Pearson obtenidos en cada análisis demuestran una correlación positiva alta y significativa entre las variables estudiadas, lo que sugiere la importancia de implementar y mejorar estrategias pedagógicas y tecnológicas para fortalecer el proceso de comprensión lectora en los estudiantes de nivel primario. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para el desarrollo continuo de programas y metodologías que mejoren la enseñanza y el aprendizaje en la institución educativa.

Según Coaquira (2018) en su tesis formulo el objetivo de determinar la relación entre gestión pedagógica y estilos de aprendizaje. La metodología corresponde al descriptivo-correlacional. Concluyo: se constata que no existe una relación significativa entre el desarrollo de prácticas pedagógicas ni la actualización y desarrollo profesional con los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados sugieren la necesidad de revisar y ajustar las estrategias pedagógicas y de desarrollo profesional para abordar de manera más efectiva los estilos de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa mencionada.

Según Saavedra Cuellar (2019) en su estudio sobre la gestión educativa y desempeño laboral, su propósito fue determinar la relación existe entre las variables, para ello aplico la investigación aplicada con diseño descriptivo -correlacional, no experimental, la muestra fue 40 docentes. Y concluye que; establecer un sistema de motivación e incentivación dirigido a los profesores, para mejorar el desempeño docente y su identificación con el cumplimiento del plan anual de trabajo.



2.1.3. A nivel local

El autor Diaz Arraya (2022) efectuó un estudio sobre la gestión por procesos y desempeño laboral, ello con el fin de obtener el título profesional en administración, su objetivo fue, determinar la relación de las variables que se menciona en el título de investigación, y la metodología que aplico fue, el enfoque cuantitativa, correlacional, diseño no experimental, la muestra se conformó por 150 colaboradores. La conclusión fue; los resultados revelan una relación estadísticamente significativa, respaldada por pruebas estadísticas que rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alterna, con un nivel de significancia $p < 0.05$, este patrón se repite en las dimensiones Planear, Hacer, Verificar y Actuar, demostrando una conexión estadísticamente relevante entre cada dimensión y el desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión educativa

La gestión implica la habilidad de cumplir con los objetivos establecidos mediante la realización de acciones, mientras que la administración se refiere al logro de metas utilizando recursos técnicos, financieros y humanos (Chacón, 2014). Del mismo modo considera que la gestión educativa es principalmente un sistema de conocimientos o habilidades para la acción, un sistema de prácticas, en otras palabras, para que las organizaciones logren optimizar los resultados de su gestión, es necesario avanzar de una estructura de conocimiento simplista a una estructura de conocimiento más compleja, donde todos los miembros de la organización contribuyan con su conocimiento (Chacón, 2014).



Gestión institucional

El autor resalta sobre la gestión institucional es un aspecto de gran importancia en la formación de nuevas generaciones de estudiantes (Zavaleta Cabrera, 2021). Por ende que argumenta que la gestión institucional es un conjunto de acciones interrelacionadas que lleva a cabo el equipo directivo de una institución educativa con el propósito de fomentar y facilitar el logro de los objetivos establecidos en colaboración con la comunidad educativa (Gamboa, 2017). Asimismo Elera Gómez (2010) sostiene que la conducción de los recursos humanos en una institución educativa para lograr objetivos y metas se denomina gestión institucional, este aspecto es fundamental en la formación de las nuevas generaciones de estudiantes en una sociedad o país determinado, además existen herramientas fundamentales que guían el curso de las acciones de dirección en las instituciones educativas para el desarrollo de la gestión institucional.

Reglamento interno

El Reglamento Interno de Trabajo es una norma que el empleador puede crear, su contenido es un tema aparte y tiene relevancia como ejercicio de la facultad disciplinaria, donde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido una relación entre el reglamento interno y el principio de tipicidad, exigiendo que se respeten los parámetros disciplinarios incluidos en él para justificar un despido (Ulloa Millares, 2016). Del mismo modo Murillo Vilcaguano (2015) define como una herramienta crucial para la gestión adecuada del talento humano en el sector público, ya que es importante que las normas aplicadas sean objetivas y prácticas, asegurando la integridad de los colaboradores y contribuyendo a la mejora progresiva de la imagen de la



institución. Es una norma creada por el empleador que se elabora de acuerdo con los intereses de su empresa y la legislación laboral en vigencia, esta norma establece condiciones generales de trabajo que incluyen aspectos como relaciones humanas, medidas técnicas y sanciones disciplinarias a seguir (Meoño Velásquez, 2008).

Manual de funciones y procedimientos

Los manuales son una herramienta importante en la administración que buscan lograr la máxima eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo asignado al personal para alcanzar los objetivos de la empresa o unidades administrativas, esencialmente, los manuales sirven como medio de comunicación para las decisiones tomadas por la administración en cuanto a políticas, organización y procedimientos (González Carvajal et al., 2020). Con el aumento constante en el volumen y la frecuencia de estas decisiones en la moderna administración, los manuales continúan siendo esenciales.

Los manuales de procedimientos son esenciales ya que permiten que una entidad lleve a cabo sus actividades de una manera organizada, lo que resulta en una mayor eficacia, si todas las organizaciones contaran con un manual de procedimientos y lo aplicaran en la práctica, es posible que el desarrollo a nivel mundial y nacional fuera aún mayor, al ser capaces de reducir la burocracia y agilizar los procesos (Mena Núñez, 2019). Asimismo el autor sostiene Vivanco Vergara (2017) los Manuales de Procedimientos son instrumentos eficaces del Control Interno que ofrecen guías prácticas sobre políticas, procedimientos y controles de segmentos específicos dentro de una organización, al ayudar a minimizar los errores operativos financieros, estos



manuales son herramientas efectivas que dan lugar a la toma de decisiones óptima dentro de la institución.

Comisiones

El modelo legislativo existente se basa en la suposición de que las comisiones son una herramienta de coordinación legislativa que cuenta con jurisdicciones claramente definidas y tiene la capacidad de imponer sus preferencias al plenario (Mantilla Baca, 2011). El término comisión se refiere a un grupo de individuos que, por designación o por delegación de otro, trabajan en conjunto para elaborar una petición, preparar una resolución, llevar a cabo un estudio o asistir a eventos honoríficos (Cabanellas, 2000). Para Berlín Valenzuela (2000) se refiere a la capacidad otorgada a una persona para desempeñar una función durante un período específico.

Uso de tiempos y espacios

El tiempo es un factor central del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que se encuentra ineludiblemente vinculado a él desde un punto de vista cultural, y como tal, se incorpora como un fenómeno cultural que está relacionado con la planificación de las actividades, además, el tiempo es un agente importante en el diseño curricular y está relacionado con la realidad social y los valores que forman parte de los sistemas de organización de la escuela en la cotidianidad (Rodríguez, 2007). En esta perspectiva, el uso del tiempo representa un elemento significativo en el rendimiento de los estudiantes

Gestión comunitaria

La gestión comunitaria se refiere a la comunidad, es decir, a los espacios fuera de las paredes de una organización, como un territorio, desde



la perspectiva de las ciencias sociales, este enfoque se vuelve más complejo (Solano Castro et al., 2021). La gestión comunitaria se refiere a cómo la entidad educativa se relaciona con la comunidad, teniendo en cuenta sus necesidades, condiciones y demandas, para integrar y responder desde un espacio educativo, en términos generales, implica la conexión entre la institución y su entorno, con el objetivo de establecer alianzas y redes que mejoren las condiciones socioeducativas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2011).

Relación de padres y madres de familia

La relación entre padres y madres es fundamental para la salud y bienestar de los hijos, una comunicación abierta y respetuosa entre ambos progenitores es necesaria para crear un ambiente estable y seguro para la crianza (Christopher James & Guzmán Flores, 2016). Trabajar juntos para tomar decisiones sobre educación, salud y valores familiares ayuda a fomentar el equilibrio en la vida de los hijos (De León Sánchez, 2010). La comprensión y apoyo emocional mutuo fortalece la estructura familiar, creando un modelo positivo para los niños. Es crucial cultivar una relación sólida entre padres y madres, ya que esto no solo beneficia a la familia, sino que también influye en la formación de ciudadanos responsables y justos en nuestra sociedad (Razeto, 2016).

Participación

Participación se puede definir como un proceso que implica la acción de tomar parte en algo con la intención de provocar una reacción, por lo tanto, la participación debe ser considerada tanto como una causa como una consecuencia, si la participación es la causa, es necesario investigar lo que la



provoca y los resultados que genera, además si la participación es la consecuencia, es importante analizar los factores que intervienen para motivarla (Dueñas Salmán & García López, 2012). Asimismo Páez-Álvarez (2006) en el contexto social, la participación activa de los ciudadanos es esencial para el mantenimiento de una democracia saludable, ya que les permite involucrarse en las decisiones que impactan en sus vidas, en el ámbito laboral, la participación de los empleados puede ser un factor determinante para lograr un ambiente de trabajo más productivo y placentero.

Iniciativa de desarrollo

Se refiere a esfuerzos planeados y dirigidos hacia el progreso, la mejora y el avance de diferentes aspectos en una sociedad, comunidad o entidad, esta iniciativa puede presentarse a través de proyectos, programas o políticas diseñados para hacer frente a desafíos específicos, promover el crecimiento económico, elevar el nivel educativo, mejorar la infraestructura, o impulsar el bienestar general de la población (Varisco, 2007). Del mismo modo, Klein (2005) sostiene que la iniciativa de desarrollo supone la adopción de medidas activas para impulsar cambios positivos y sostenibles en una sociedad o comunidad, esta iniciativa puede ser impulsada a nivel gubernamental, por medio de políticas de desarrollo implementadas por el Estado, o a nivel comunitario, donde grupos locales lideran proyectos enfocados en atender necesidades específicas de su entorno.

Gestión administrativa

La gestión administrativa en términos generales, puede ser descrita como un proceso realizado por los miembros de una entidad, incluyendo el consejo de administración, que está diseñado para garantizar cierto nivel de



seguridad y protección (Zambrano & Concha, 2021). Según Pacheco Barreto (2023) es un término significativo que se utiliza para describir diversas técnicas y prácticas aplicadas por una institución en su desarrollo, como la planificación, dirección y control eficiente de las operaciones, entre otras actividades.

Supervisión de funciones

La supervisión se define como la acción que se encarga de verificar en el terreno el cumplimiento de las normativas que regulan la labor de los centros educativos y las funciones correspondientes a directores y docentes (Pérez Figueiras, 2015). De igual forma, el autor Mogollón de González (2006) logra estimar como una revisión y gestión de las responsabilidades y tareas asignadas a los miembros de un equipo, y va más allá de simplemente observar, esta práctica conlleva una evaluación continua del desempeño y la eficiencia en el cumplimiento de funciones específicas. Además, es importante mencionar que la gestión supervisora se enfoca en buscar soluciones oportunas a los problemas educativos, al coordinar y fomentar el desarrollo del docente en la sociedad a la que pertenece, esto tiene como finalidad sincronizar las acciones que rigen las actividades administrativas y su interacción con la supervisión (González Urdaneta, 2007).

Potencial humano

El potencial humano se refiere a la capacidad innata de cada individuo para poseer habilidades, recursos y talento, es la capacidad única que cada persona tiene para aprender, mejorar, adaptarse y contribuir de manera significativa a su entorno, maximizar el potencial humano implica crear entornos que fomenten el desarrollo personal y profesional, así como



proporcionar oportunidades para que las personas descubran y apliquen sus habilidades únicas (Parra Villanueva, 2009). La educación, el liderazgo eficaz y el acceso a recursos son elementos esenciales para desbloquear el potencial humano, es crucial reconocer la diversidad e inclusión para permitir que cada persona alcance su máximo potencial, sin importar sus circunstancias (Tito Huamaní, 2005). También el potencial humano no se limita al logro individual, sino se extiende a la capacidad colectiva de la sociedad para afrontar desafíos, innovar y construir un futuro más justo y sostenible (Escobar Domínguez, 2001). En este sentido, la inversión en el desarrollo del potencial humano es fundamental para el progreso global y el bienestar colectivo.

Administración de recursos materiales

La gestión de recursos materiales es un elemento clave en todas las organizaciones, ya que se encarga de la gestión efectiva de los recursos físicos disponibles, esta labor involucra la planificación, adquisición, almacenamiento y distribución de los materiales necesarios para garantizar el funcionamiento eficiente de la entidad (Solís Carcaño et al., 2009). Por su parte, Navarro Olea (2020) sostiene que la gestión eficaz de recursos materiales conlleva la optimización de costos y el uso racional de los recursos, lo que implica llevar a cabo un inventario preciso, evaluar las necesidades futuras y establecer sistemas logísticos eficientes para garantizar la disponibilidad puntual de materiales esenciales. Además de ser eficiente económicamente, la gestión de recursos materiales también tiene un impacto en la sostenibilidad ambiental, fomentando prácticas responsables en la



adquisición y eliminación de materiales (Ostolaza Oroná & Umpiérrez Perciante, 2020).

Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es una dimensión esencial en el contexto educativo, ya que se enfoca en la planificación, implementación y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Implica la coordinación de estrategias pedagógicas, el diseño de programas educativos efectivos y una evaluación continua para asegurar un desarrollo académico óptimo (Zamora Arteaga et al., 2022). Cabe mencionar también que se enfoca en adaptarse a las necesidades y características de los estudiantes, creando un ambiente educativo que promueva la creatividad, el pensamiento crítico y el interés por el aprendizaje. También implica la constante formación y apoyo a los docentes, fomentando su crecimiento profesional y su capacidad para enfrentar los desafíos educativos (Zamora Arteaga et al., 2022).

Recursos tecnológicos

Se trata de herramientas o recursos que, en un ambiente óptimo, tienen la capacidad de cumplir un objetivo, ya sea en forma material, como diversos dispositivos electrónicos, o en forma inmaterial, como información o conocimiento, a través de aplicaciones y programas virtuales, estos recursos facilitan la adquisición de conocimientos y el proceso de aprendizaje (Vélez Carreño et al., 2022). En cuanto a los recursos tecnológicos, se pueden clasificar en tangibles e intangibles, los primeros son objetos físicos que los usuarios pueden manipular, como computadoras, impresoras, dispositivos móviles, tabletas y pizarras electrónicas, por otro lado, los recursos tecnológicos intangibles, como software descargable con diversos propósitos,



incluyen aplicaciones como Microsoft Teams, Zoom, WhatsApp, Facebook, Google Classroom, entre otras, que no son directamente visibles ni manipulables por los usuarios (Mora Fallas & Umaña Mata, 2021).

Relación con estudiantes

En el ámbito educativo, es de gran importancia que exista una relación sólida y positiva entre estudiantes y docentes, ya que esto favorece tanto su progreso académico como su bienestar emocional, una conexión establecida entre ambas partes es un factor clave para lograr el éxito en el proceso de aprendizaje y el desarrollo integral de los alumnos (Posso Pacheco et al., 2023). Cabe mencionar que, una relación colaborativa y respetuosa entre docentes y estudiantes genera un ambiente motivador que incita a los estudiantes a participar activamente en clase, a exponer sus ideas y a buscar ayuda en caso de requerirla, por su parte, los docentes tienen una labor fundamental en la creación de un ambiente educativo inclusivo, alentador y de apoyo, la empatía, la comprensión y la capacidad de adaptarse a las necesidades de cada estudiante son aspectos determinantes para establecer una relación educativa efectiva (Covarrubias Papahiu & Piña Robledo, 2004). En resumen, una relación positiva entre estudiantes y docentes no solo mejora el rendimiento académico, sino que también contribuye al desarrollo socioemocional de los estudiantes, promoviendo una experiencia educativa enriquecedora y equitativa.

Resolución de problemas

Es la capacidad de resolver problemas es una de las habilidades del pensamiento crítico, y conlleva diversos beneficios al sistema educativo, entre ellos se destaca el desarrollo de actividades cognitivas avanzadas que



comprenden habilidades, actitudes, conocimientos y reflexiones críticas que se aplican al conocimiento científico (Tamayo et al., 2014). Para la resolución de un problema, es necesario que exista una dificultad que genere una situación problemática en el individuo, a su vez, el individuo debe ser capaz de encontrar, diseñar y organizar los caminos a seguir para solucionar el problema, según los objetivos establecidos, los procesos cognitivos necesarios y las particularidades propias de cada proceso de solución (Zona-López & Giraldo-Márquez, 2017). Por último el autor Calvo Ballestero (2008) manifiesta que la habilidad para resolver problemas no es una destreza que se adquiere de manera definitiva, sino que debe ser cultivada durante toda la vida, esta habilidad contribuye al desarrollo de estrategias cognitivas fundamentales en niños y niñas, resultando útil para solucionar situaciones reales en sus vidas, aplicando los conocimientos adquiridos durante su formación educativa a lo largo de los diferentes niveles escolares.

2.2.2. Desempeño laboral

En la perspectiva de Chiavenato (2010) manifiesta que el desempeño laboral se refiere al esfuerzo individual dirigido a lograr los objetivos establecidos, los cuales dependen de las habilidades y capacidades de las personas, así como de la percepción que tengan del papel que desempeñan. De esta forma la actividad laboral cumple una importante función en la tarea de integrar personal, ya que permite identificar, evaluar y gestionar el rendimiento humano dentro de las organizaciones, de esta forma, se puede evaluar el desempeño laboral y administrarlo de manera efectiva (González García & Vilchez Pirela, 2021). Siguiendo el orden de ideas Bautista Cuello et al., (2020) argumenta que se trata de acciones y comportamientos llevados



a cabo por los trabajadores, los cuales contribuyen al logro de los objetivos planteados y, a su vez, al éxito de la empresa.

Calidad laboral

La calidad del trabajo representa un factor clave en la vida de las personas y conlleva un gran impacto en su bienestar y desarrollo, una buena calidad laboral no se limita solamente al salario, sino también a otros aspectos que inciden en la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Castro et al., 2018). En un entorno laboral de alta calidad, los empleados suelen disfrutar de condiciones que promueven la salud mental y física, como un ambiente de trabajo seguro, un equilibrio adecuado entre la carga laboral y la vida personal, y oportunidades de desarrollo profesional, además, la comunicación efectiva, el reconocimiento por el trabajo bien hecho y la participación en la toma de decisiones son elementos clave para una buena calidad laboral (Alves Corrêa et al., 2013). La calidad de vida en el trabajo no se limita solamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni a la percepción subjetiva de los trabajadores, sino que se manifiesta en la relación dinámica que el individuo mantiene con su entorno laboral (Granados, 2011).

Responsabilidad

La responsabilidad es un principio esencial en nuestra vida, tanto a nivel individual como social, que orienta nuestras acciones y elecciones diarias, este principio implicaría tomar conciencia de las consecuencias de nuestros actos y hacernos cargo de las obligaciones que de ellos se derivan, en el ámbito personal, la responsabilidad nos lleva a mantener la disciplina y a crecer como personas, dado que nos impulsa a tomar decisiones bien informadas y a aceptar las consecuencias positivas o negativas que puedan



resultar de ellas (Sacco, 2009). En el ámbito social, la responsabilidad se extiende a nuestras relaciones con los demás y con el medio ambiente, las personas responsables contribuyen al bienestar colectivo al cumplir con las normas y valores compartidos, cumplir con sus compromisos y participar activamente en la construcción de comunidades más unidas y justas (Franco & Espinoza Carrión, 2016).

Atención

La atención se comprende como un proceso que se ve influenciado por lo aprendido anteriormente, ya que lo que guía es denominada como el foco atencional, donde influyen algunos aspectos motivacionales y expectativas que pueden modificar la estructura psicológica de la atención (Londoño Ocampo, 2009). Para el autor González-Cortez y Lagos-San Martín (2022) la atención es una capacidad cognitiva esencial que tiene un impacto significativo en distintos aspectos de nuestra vida, tanto a nivel personal como laboral, en una sociedad cada vez más llena de estímulos que distraen, la capacidad para enfocarse y dirigir la atención hacia tareas específicas se vuelve fundamental. La atención consciente no solo mejora nuestra calidad de vida personal, sino que también potencia nuestro rendimiento en el trabajo y nuestra capacidad para enfrentar los desafíos cotidianos.

Satisfacción

Comúnmente, se considera que la satisfacción abarca un concepto más amplio, mientras que la calidad del servicio se concentra específicamente en las dimensiones del servicio, en este sentido, la calidad del servicio se percibe como un elemento integrante de la satisfacción (Zeithaml et al., 2009). Para el autor Bolton & Drew (1991) la satisfacción se refiere a la reacción



experimentada por el consumidor tras la utilización de un producto o servicio; es una evaluación temporal que está vinculada al producto o servicio en sí mismo, ofreciendo un grado agradable de satisfacción asociado al consumo y susceptible de modificarse con el tiempo. La satisfacción es el resultado positivo que surge cuando el consumidor se encuentra con un producto o servicio (Oliver, 1980).

Competencia interpersonal

La competencia interpersonal, también conocida como habilidad social o inteligencia social, juega un papel crucial en la interacción humana y en la construcción de relaciones efectivas, se refiere a la capacidad de comprender, comunicarse y relacionarse de manera efectiva con otras personas en diversos contextos (Zermeño Padilla & Lozano Rodríguez, 2016). Asimismo, sostiene que, en el ámbito personal, la competencia interpersonal implica la capacidad de empatizar, escuchar activamente y expresar ideas de manera clara y respetuosa, la habilidad para comprender las emociones y necesidades de los demás contribuye a relaciones más armoniosas y satisfactorias (Zermeño Padilla & Lozano Rodríguez, 2016). Mientras tanto, en el entorno laboral, la competencia interpersonal es esencial para el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la colaboración efectiva, ya que aquellos que poseen fuertes habilidades interpersonales tienden a liderar con empatía, a motivar a sus colegas y a construir un ambiente laboral positivo (Magaña Medina, 2022).

Colaboración

La colaboración es un elemento fundamental en la dinámica social y laboral, representando una poderosa fuerza impulsora para el logro de



objetivos comunes, en un contexto colaborativo, las personas combinan sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para alcanzar resultados que pueden superar las capacidades individuales (Martín Gutiérrez & Morales Lozano, 2013). Además, se considera que la colaboración es una fuerza impulsora esencial para el progreso y el desarrollo en diversos ámbitos de la vida. Fomentar un entorno que valore y promueva la colaboración no solo potencia los resultados, sino que también fortalece los lazos entre las personas y construye comunidades más sólidas y resilientes (García Galván, 2011).

Comunicación efectiva

Es un pilar fundamental en todas las facetas de la vida, ya que incide directamente en la comprensión mutua, la resolución de problemas y la construcción de relaciones sólidas, es decir que se trata de la capacidad de transmitir ideas de manera clara, escuchar con empatía y adaptar el mensaje según el contexto y la audiencia (Quero Romero et al., 2014). Asimismo, el autor Petrone (2021) lo define como un catalizador para el éxito en todos los aspectos de la vida, que fortalece las relaciones, previene malentendidos y permite la colaboración fructífera, el cultivar esta habilidad no solo mejora la calidad de nuestras interacciones, sino que también contribuye a la construcción de sociedades más comprensivas y colaborativas.

Liderazgo

El liderazgo se define como un proceso de influencia en el que intervienen dos elementos esenciales: el individuo que ejerce la influencia, conocido como líder, y aquellos que están sujetos a dicha influencia, es decir, los seguidores, la influencia ejercida por el líder implica la generación de cambios en los seguidores, ya sea en términos de motivación, habilidades,



carácter u otros aspectos (Vázquez Toledo et al., 2014). Estos cambios se producen como resultado directo de las acciones emprendidas por el líder.

Adaptabilidad social

La adaptabilidad se refiere a la habilidad de ajustarse de manera apropiada a las demandas del entorno, regulando el comportamiento con el objetivo de alcanzar un equilibrio o estabilidad llamado homeostasis (Mamani Ruiz, 2017). De este modo, el autor Fajardo Caldera y Encinas Martín (2010) sostiene que la adaptación social es un proceso esencial en la vida de las personas, ya que implica la capacidad de ajustarse y relacionarse efectivamente en diversos contextos sociales. Se trata de un fenómeno dinámico que abarca desde la infancia hasta la edad adulta y que influye en la calidad de las interacciones humanas. Además en la perspectiva de Fierro (2006) y tomando en cuenta el ámbito escolar, la adaptación social es fundamental para el desarrollo académico y emocional de los estudiantes, la capacidad de integrarse en grupos, comprender normas sociales y establecer relaciones positivas con compañeros y profesores contribuye a un entorno educativo enriquecedor.

Preparación para el aprendizaje

La parte fundamental del proceso educativo va más allá de la simple adquisición de conocimientos, ya que implica preparar al estudiante para el aprendizaje, esto implica el desarrollo de habilidades y pensamientos que facilitan la asimilación efectiva de información y la creación de capacidades críticas (González Cabanach, 1997). Conjuntamente, la disposición mental y la apertura a nuevas experiencias son fundamentales para la preparación para el aprendizaje, la curiosidad y la voluntad de explorar conceptos desconocidos

generan un ambiente propicio para el crecimiento intelectual (Valle et al., 1998).

Conocimiento

El conocimiento es entendido como un proceso gradual y en constante evolución, mediante el cual el ser humano adquiere una comprensión cada vez más completa de su entorno y, en última instancia, de sí mismo como individuo y como especie (Ramírez, 2009). Del mismo modo, indica que el progreso humano y nuestro entendimiento del mundo que nos rodea se ven impulsados por el conocimiento como elemento fundamental, este puede ser considerado desde diferentes perspectivas, incluyendo las teóricas, prácticas y experimentales, en su núcleo, el conocimiento representa la información y la comprensión que hemos obtenido a lo largo de nuestras vidas (Ramírez, 2009). Es por eso que su adquisición y aplicación efectiva son fundamentales para el progreso humano y el desarrollo sostenible en un mundo en constante cambio.

Motivación

La motivación es un aspecto de gran importancia en diversas áreas de la vida, incluyendo la educación y el ámbito laboral, esto se debe a que guía las acciones y se convierte en un elemento esencial que dirige lo que las personas hacen y a qué objetivos se dirigen (Naranjo Pereira, 2009). En resumen, la motivación es un factor central que influye en la dirección que tomamos en la vida. Para Manjarrez Fuentes et al., (2020) la motivación puede ser difícil de manejar, si un empleado no cuenta con las capacidades necesarias para realizar sus tareas, se le puede capacitar para adquirir nuevas habilidades laborales, en caso de que el empleado no pueda adquirir



estas habilidades, puede ser asignado a tareas más sencillas, mientras se busca a un empleado más competente. Se entregarían los recursos necesarios para que el empleado esté equipado y pueda realizar su trabajo, lo que le permitiría trabajar de manera más eficiente y sentirse motivado.

Competencia

La competencia, emerge como un fenómeno multifacético que influye de manera significativa en diversos ámbitos de la vida, este estudio se propone explorar y analizar las dimensiones clave de la competencia, abordando sus manifestaciones en contextos académicos, profesionales y sociales (López Gómez, 2016). Cabe mencionar que en el ámbito académico está directamente relacionada con el rendimiento estudiantil, la capacidad de aprendizaje y la preparación para enfrentar desafíos intelectuales, para ello, la investigación se enfocará en determinar cuáles son los factores que influyen en el desarrollo de competencias académicas y cómo estas contribuyen a un éxito educativo (Mulder et al., 2008).

Programación curricular

La programación curricular es esencial en el ámbito educativo, ya que define la estructura y los contenidos de los programas de estudio, en este estudio se busca investigar los principios, procesos y resultados relacionados con la programación curricular con el propósito de comprender en profundidad su impacto en la calidad de la educación (Guzmán Arellano & Vargas Cruz, 2006). Asimismo, al entender la programación curricular como un elemento dinámico y esencial en el diseño educativo, se busca contribuir al enriquecimiento de las prácticas pedagógicas y al desarrollo continuo de sistemas educativos más efectivos y equitativos (Meléndez & Gómez, 2008).



CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el cual se comprende como aquel que es utilizada para establecer relaciones de causa-efecto, incluso cuando se trata de problemas sociales. Este tipo de investigación se basa en hallazgos comunes que permiten la relación entre variables en diferentes situaciones en la sociedad, usando técnicas estadísticas, los hallazgos pueden servir de base para que otros investigadores sociales continúen con otros estudios (Babativa Novoa, 2017).

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Con respecto al método se aplicó el deductivo, ya que con ella nos proporciona un marco estructurado que nos guio en lo largo del proceso de investigación, es así que se toma una definición por parte del autor Bernal Torres (2010) el método deductivo implica la aplicación de conclusiones generales para obtener explicaciones particulares, este proceso comienza por el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios y otros conceptos de aplicación universal y validez comprobada, para luego aplicarlos a soluciones o hechos particulares.



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es importante, ya que con ella se pretende conocer la relación existente entre dos o más variables, es decir que se aplicó el tipo correlacional. Los estudios correlacionales buscan responder preguntas de investigación como la diferencia en el rendimiento entre acciones, además está encargada de asociar variables por medio de patrones predecibles para un grupo determinado o una población (Hernandez Sampieri et al., 2006).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel que se desarrolló el estudio fue con el explicativo, ya que con ella se buscó identificar dichas asociaciones entre las variables o en todo caso en descubrir las razones detrás de esas asociaciones. Es que según Ramos Galarza (2020) manifiesta lo siguiente, se busca comprender y explicar fenómenos a través de enfoques cuantitativos, en estudios predictivos, se establece una relación causal entre variables mediante modelos explicativos, como las ecuaciones estructurales. Los estudios experimentales, al manipular intencionalmente variables independientes, permiten verificar hipótesis que explican el comportamiento de un fenómeno específico.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Con respecto al diseño se trabajó con el fin de planificar y llevar a cabo un estudio de forma sistemática que contribuye a la validez y confiabilidad de los resultados, por tanto, se llevó a cabo con el diseño no experimental. Es así que según Hernández Sampieri et al., (2010) permite determinar el

alcance y la estrategia a seguir, lo cual asegura la coherencia entre los métodos teóricos, empíricos y estadísticos, de esta manera, se garantiza el éxito metodológico de la investigación, teniendo en cuenta que los procesos de investigación.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.6.1. Población:

Se refiere al conjunto de individuos o elementos que se busca investigar, en donde el universo o población puede incluir personas, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes viales, entre otros (López, 2004). En ese sentido la población se tomó en cuenta a 353 promotores educativos comunitarios de la unidad de gestión educativa Puno, 2023.

3.6.2. Muestra:

Según López (2004) es una fracción o porción seleccionada del universo o población donde se realizará la investigación, se utilizan métodos como fórmulas y lógica para determinar el tamaño de la muestra, aspecto que se abordará más adelante, es decir que la muestra busca ser representativa de la población. Es por ello que se tomó en cuenta como muestra a 184 promotores educativos comunitarios de la unidad de gestión educativa Puno, 2023.

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{i^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño muestral

N = tamaño de la población

Z = valor correspondiente a la distribución de gauss, $Z_{\alpha=0.05} = 1.96$ y

$Z_{\alpha 00.01} = 2.58$

P = prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse ($p=0.5$)

i = error que se prevé cometer si es del 5% $i=0.5$.

$$n = \frac{(1.96)^2 353 * 0.5 * 0.5}{0.5.^2 (353 - 1) + 1.96^2 + 0.5 * 0.5} = 184$$

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnica de la investigación

Encuesta se concibe como una entrevista a través de una encuesta. Sin embargo, al tener un enfoque autoadministrado, la afirmación no es aplicable, ya que implica un diálogo interno del encuestado, guiado por el cuestionario del instrumento metodológico correspondiente (Lanuez & Fernández, 2014). De esta forma, este trabajo se realizó aplicando la técnica de la encuesta para obtener datos importantes.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario donde el autor García Alcaraz et al., (2006) sostiene que es un procedimiento organizado para obtener información mediante la respuesta a una serie de preguntas.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos es un proceso crítico para garantizar la confiabilidad y la efectividad de los datos obtenidos, la validación de los



instrumentos implica verificar que miden con exactitud lo que se quiere evaluar y que produzcan resultados coherentes y confiables (Soriano Rodríguez, 2014). Surge la importancia y las consideraciones sobre la validación de instrumentos, porque se centra en asegurar la fiabilidad interna y la consistencia de las preguntas, utilizando métodos como el coeficiente Alfa de Cronbach.

Además, se enfoca en garantizar la precisión del contenido mediante la revisión de expertos y pruebas piloto. También busca demostrar que el instrumento mide el constructo teórico previsto, utilizando análisis factorial y comparaciones con otros instrumentos, la validez convergente y discriminante se busca mediante correlaciones, fortaleciendo así la validez del constructo (Supo, 2013). Es de esta forma que el instrumento se valida por el juicio por expertos, para una buena obtención de recolección de datos.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La calidad y la validez de los datos recopilados en una investigación están directamente relacionadas con la confiabilidad de los instrumentos utilizados, la confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de las mediciones tomadas por el instrumento tanto en diferentes situaciones como a lo largo del tiempo, además un instrumento confiable debería producir resultados similares si se utiliza en condiciones similares (Quero Virla, 2010). En ese sentido la investigación se elaboró teniendo en consideración a la confiabilidad de Alpha de Cronbach, donde es una medida estadística importante que se utiliza para evaluar la consistencia interna de instrumentos de medición, como cuestionarios o escalas, esta medida brinda una

estimación de la confiabilidad del instrumento, al evaluar la correlación de los ítems o preguntas entre sí (Quero Virla, 2010).

Tabla 2

Confiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,978 | 40 |

Nota: extraído del instrumento de investigación

En la Tabla 2 se indica una confiabilidad de 0.978, ello muestra una alta confiabilidad sobre el instrumento.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.9.1. Diseño estadístico

Los diseños estadísticos permiten definir el esquema de un muestreo, es por ende que, el diseño se aplicó el diseño para la prueba de hipótesis de Rho de Spearman, ya que es una medida clave en el análisis estadístico que se utiliza para evaluar la correlación no paramétrica entre dos conjuntos de datos ordinales, esta prueba se aplica cuando las variables no siguen una distribución normal y no se puede asumir una relación lineal entre ellas (Martínez Ortega et al., 2009). Es decir que el diseño para la prueba de hipótesis de Rho de Spearman es crucial para explorar las relaciones no lineales entre variables ordinales y proporciona una herramienta valiosa en situaciones donde los supuestos de las pruebas paramétricas no se cumplen (Martínez Ortega et al., 2009).



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS



Tabla 3

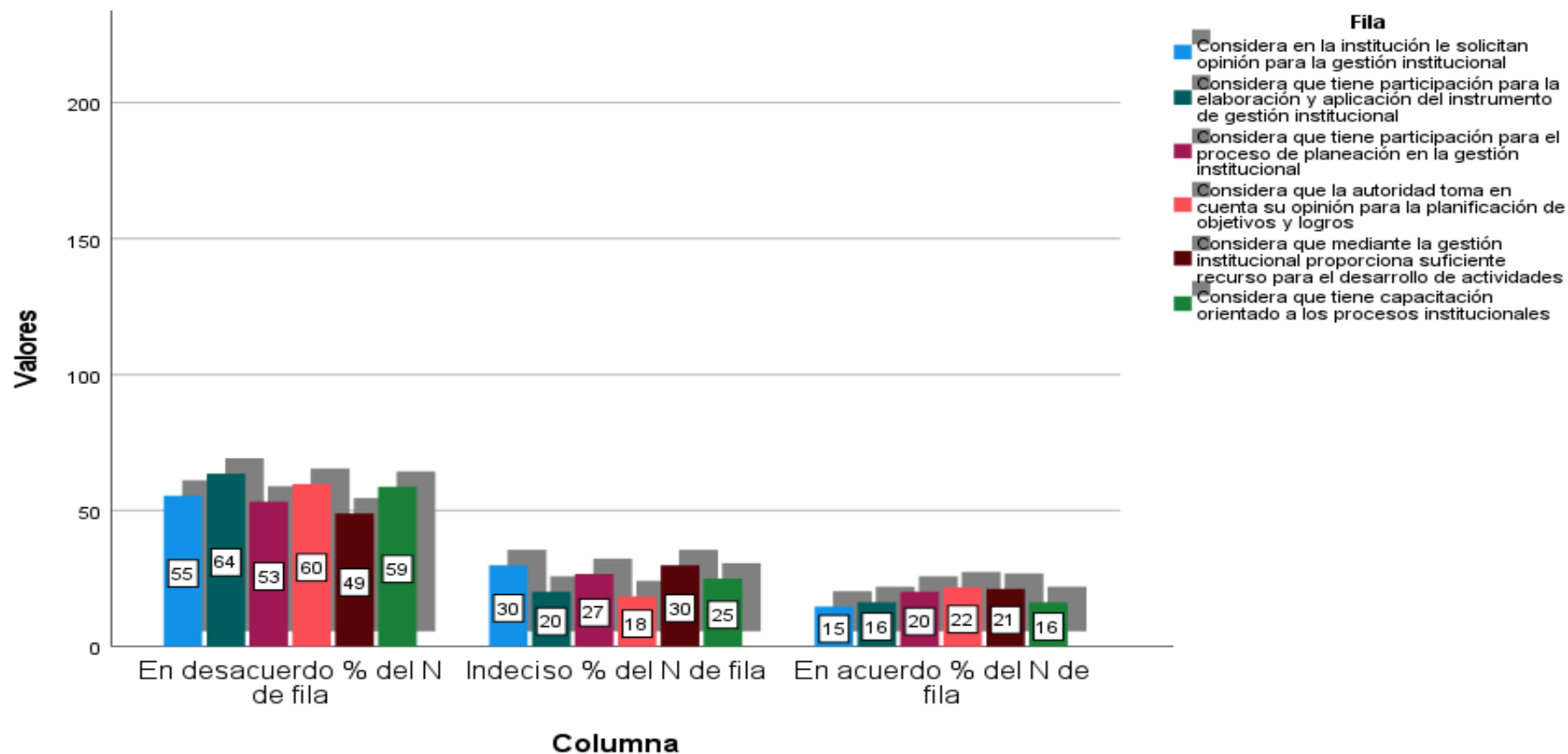
Gestión institucional en promotores educativos comunitarios

| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|--|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Considera en la autoridad le solicita opinión para la gestión institucional | 102 | 55,4% | 55 | 29,9% | 27 | 14,7% | 184 | 100,0% |
| Considera que tiene participación para la elaboración y aplicación del instrumento de gestión institucional | 117 | 63,6% | 37 | 20,1% | 30 | 16,3% | 184 | 100,0% |
| Considera que tiene participación para el proceso de planeación en la gestión institucional | 98 | 53,3% | 49 | 26,6% | 37 | 20,1% | 184 | 100,0% |
| Considera que la autoridad toma en cuenta su opinión para la planificación de objetivos y logros | 110 | 59,8% | 34 | 18,5% | 40 | 21,7% | 184 | 100,0% |
| Considera que mediante la gestión institucional proporciona suficiente recurso para el desarrollo de actividades | 90 | 48,9% | 55 | 29,9% | 39 | 21,2% | 184 | 100,0% |
| Considera que tiene capacitación orientado a las necesidades del menor | 108 | 58,7% | 46 | 25,0% | 30 | 16,3% | 184 | 100,0% |

Nota: en la tabla 3 muestra resultados sobre la gestión institucional de los promotores educativos no escolarizados. Cuestionario.

Figura 1

Gestión institucional en promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura muestra resultados sobre la gestión institucional extraídos de la tabla 3.



En la Tabla 3, los resultados muestran sobre la gestión institucional en los promotores educativos comunitarios no escolarizados, siendo lo siguiente:

El 55.4% de los encuestados están en desacuerdo con que en la institución se les solicite opinión para la gestión institucional. Esto podría indicar una falta de participación y consulta de los promotores educativos en las decisiones y políticas de la institución.

El 63.6% de los encuestados están en desacuerdo con tener participación en la elaboración y aplicación del instrumento de gestión institucional. Esta falta de participación puede afectar su compromiso y sentido de pertenencia hacia las actividades y objetivos institucionales.

El 53.3% de los encuestados están en desacuerdo con tener participación en el proceso de planeación en la gestión institucional. Esto sugiere una posible desconexión entre los promotores educativos y el proceso de toma de decisiones de la institución, lo que puede afectar su motivación y desempeño laboral.

El 59.8% de los encuestados están en desacuerdo con que la autoridad tome en cuenta su opinión para la planificación de objetivos y logros. Esto indica una falta de reconocimiento y valoración de las ideas y aportes de los promotores educativos en la planificación institucional.

El 48.9% de los encuestados están en desacuerdo con que la gestión institucional proporcione suficientes recursos para el desarrollo de actividades. La falta de recursos puede limitar la efectividad y calidad de las actividades educativas, lo que podría afectar el desempeño laboral de los promotores educativos.

El 58.7% de los encuestados están en desacuerdo con tener capacitación orientada a las necesidades del menor. La falta de capacitación puede afectar la preparación



y competencias de los promotores educativos para llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades laborales.

Dos de los datos estadísticos más relevantes son el porcentaje donde consideran que tienen participación para la elaboración y aplicación del instrumento de gestión institucional (63.6%) y aquellos que consideran que la autoridad toma en cuenta su opinión para la planificación de objetivos y logros (59.8%). Estos datos sugieren aspectos críticos sobre la percepción de los promotores educativos comunitarios respecto a la gestión educativa y su relación con el desempeño laboral.

El elevado porcentaje de encuestados que consideran que tienen participación para la elaboración y aplicación del instrumento de gestión institucional indica una cierta apertura por parte de la institución hacia la inclusión de los promotores educativos comunitarios en procesos de gestión. Esto podría interpretarse como un aspecto positivo, ya que la participación activa de los trabajadores en la formulación de políticas y procedimientos puede conducir a una mayor identificación con los objetivos institucionales y, potencialmente, a un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, el hecho de que un porcentaje significativo de encuestados (59.8%) considere que la autoridad no toma en cuenta su opinión para la planificación de objetivos y logros sugiere una falta de reconocimiento y valoración de las perspectivas y aportes de los promotores educativos comunitarios en la toma de decisiones institucionales. Esta percepción puede influir negativamente en el compromiso y la motivación de los trabajadores, lo que a su vez puede impactar en su desempeño laboral y en la eficacia de los programas educativos.



Tabla 4

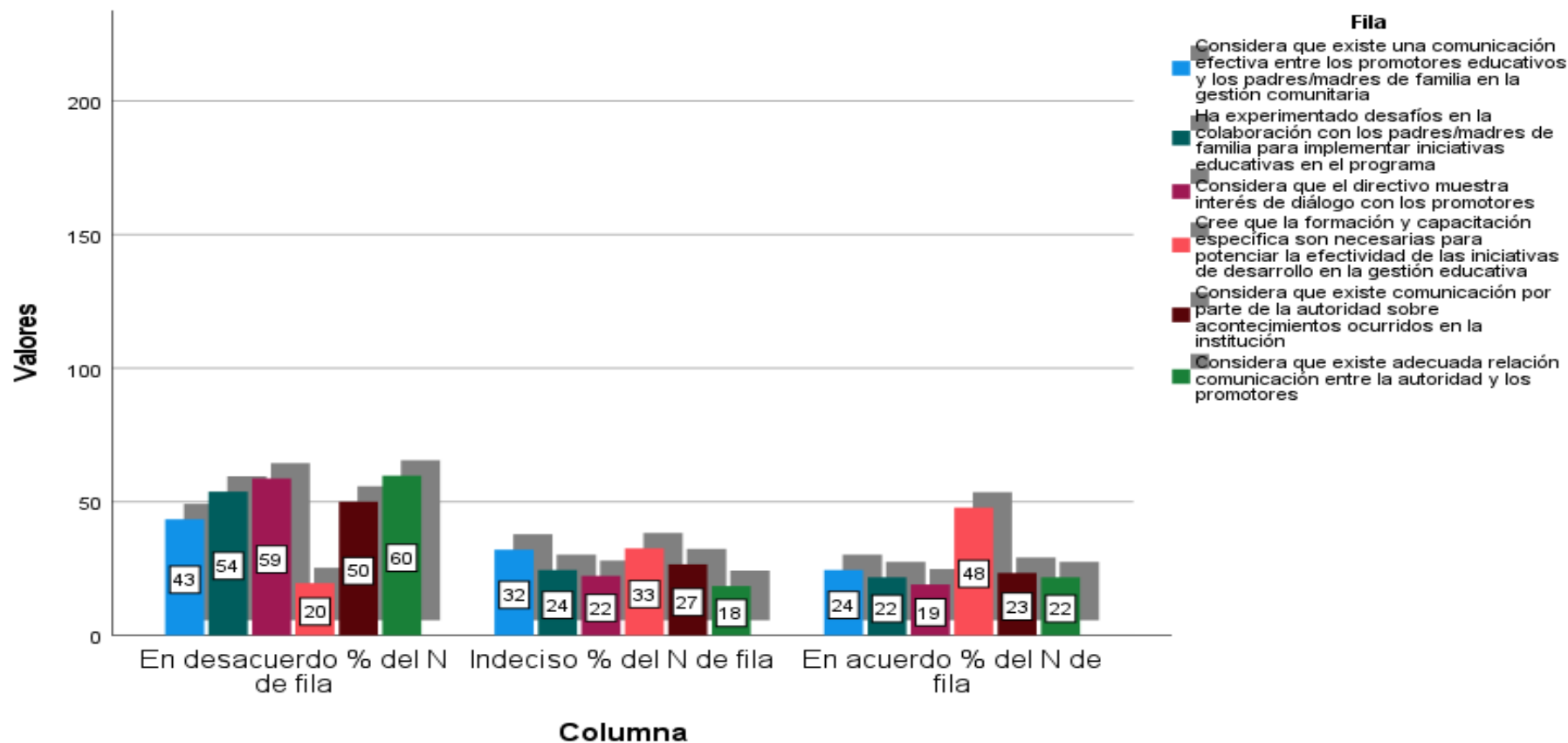
Gestión comunitaria en promotores educativos comunitarios

| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|---|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Considera que existe una comunicación efectiva entre los promotores educativos y los padres/madres de familia en la gestión comunitaria | 80 | 43,5% | 59 | 32,1% | 45 | 24,5% | 184 | 100,0% |
| Ha experimentado desafíos en la colaboración con los padres/madres de familia para implementar iniciativas educativas en el programa | 99 | 53,8% | 45 | 24,5% | 40 | 21,7% | 184 | 100,0% |
| Considera que el directivo muestra interés de diálogo con los promotores | 108 | 58,7% | 41 | 22,3% | 35 | 19,0% | 184 | 100,0% |
| Cree que la formación y capacitación específica son necesarias para potenciar la efectividad de las iniciativas de desarrollo en la gestión educativa | 36 | 19,6% | 60 | 32,6% | 88 | 47,8% | 184 | 100,0% |
| Considera que existe comunicación por parte de la autoridad sobre acontecimientos ocurridos en la institución | 92 | 50,0% | 49 | 26,6% | 43 | 23,4% | 184 | 100,0% |
| Considera que existe adecuada relación comunicación entre la autoridad y los promotores | 110 | 59,8% | 34 | 18,5% | 40 | 21,7% | 184 | 100,0% |

Nota: en la Tabla 4 muestra resultados sobre la gestión comunitaria de los promotores educativos no escolarizados. Cuestionario.

Figura 2

Gestión comunitaria en promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura muestra resultados de la gestión comunitaria extraídos de la tabla 4.



De la Tabla 4, se realiza con interpretar resultados encontrados sobre la gestión comunitaria en promotores educativos comunitarios, donde:

El 43.5% de los encuestados están en desacuerdo con la existencia de una comunicación efectiva entre los promotores educativos comunitarios y los padres/madres de familia. Esta falta de comunicación puede obstaculizar la colaboración entre la comunidad y los promotores educativos comunitarios, lo que a su vez puede afectar la implementación exitosa de iniciativas educativas y, en última instancia, el desempeño laboral.

El 53.8% de los encuestados han experimentado desafíos en la colaboración con los padres/madres de familia para implementar iniciativas educativas. Esta dificultad puede derivarse de una falta de comunicación efectiva, diferencias de expectativas o barreras culturales, lo que puede generar tensiones y afectar el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios al dificultar la realización de su labor educativa de manera efectiva.

El 58.7% de los encuestados consideran que el directivo muestra interés en dialogar con los promotores educativos comunitarios. Esto podría interpretarse como un aspecto positivo, ya que la comunicación abierta y el interés del liderazgo pueden promover un ambiente de trabajo colaborativo y empoderado, lo que a su vez puede mejorar el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los promotores educativos comunitarios.

El 19.6% de los encuestados consideran que la formación y capacitación específica son necesarias para potenciar la efectividad de las iniciativas de desarrollo en la gestión educativa. Esta percepción subraya la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los promotores educativos comunitarios, brindándoles las



habilidades y conocimientos necesarios para abordar los desafíos y oportunidades presentes en la gestión comunitaria.

El 50.0% de los encuestados consideran que no existe una comunicación adecuada por parte de la autoridad sobre acontecimientos ocurridos en la institución. La falta de transparencia y comunicación institucional puede generar desconfianza y disminuir la cohesión entre los diferentes actores de la comunidad educativa, lo que puede afectar negativamente el desempeño laboral y el compromiso de los promotores educativos comunitarios.

El 59.8% de los encuestados consideran que no existe una relación comunicativa adecuada entre la autoridad y los promotores educativos comunitarios. Esta falta de comunicación puede llevar a malentendidos, falta de alineación en objetivos y disminución de la motivación, afectando así el desempeño laboral y la eficacia de la gestión comunitaria en la educación inicial.

Sobre el análisis de los datos proporcionados sobre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios, destacan dos aspectos significativos: la percepción de desafíos en la colaboración con los padres/madres de familia para implementar iniciativas educativas (53.8%) y la creencia en la necesidad de formación y capacitación específica para potenciar la efectividad de las iniciativas de desarrollo en la gestión educativa (47.8%).

El elevado porcentaje de promotores educativos comunitarios que reportan desafíos en la colaboración con los padres/madres de familia sugiere un obstáculo importante en la gestión comunitaria. Esta falta de colaboración puede derivarse de diversas causas, como diferencias culturales, expectativas divergentes o barreras de comunicación. Esta situación puede impactar directamente en el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios, afectando su capacidad para



implementar efectivamente programas educativos y alcanzar objetivos comunes.

Es fundamental abordar estas barreras mediante estrategias de comunicación y colaboración que promuevan una relación más efectiva entre los promotores educativos comunitarios y las familias.

Por otro lado, la baja percepción de la necesidad de formación y capacitación específica para potenciar la efectividad de las iniciativas de desarrollo en la gestión educativa (19.6%) es preocupante. La formación y la capacitación son componentes esenciales para mejorar el desempeño laboral y la calidad de la gestión educativa. Esta baja percepción puede indicar una falta de conciencia sobre la importancia de la formación continua y el desarrollo profesional en el ámbito educativo comunitario. Es crucial que las instituciones educativas promuevan programas de formación y capacitación que aborden las necesidades específicas de los promotores educativos comunitarios, permitiéndoles adquirir nuevas habilidades y conocimientos que contribuyan a mejorar su desempeño laboral y su capacidad para enfrentar los desafíos de la gestión comunitaria.



Tabla 5

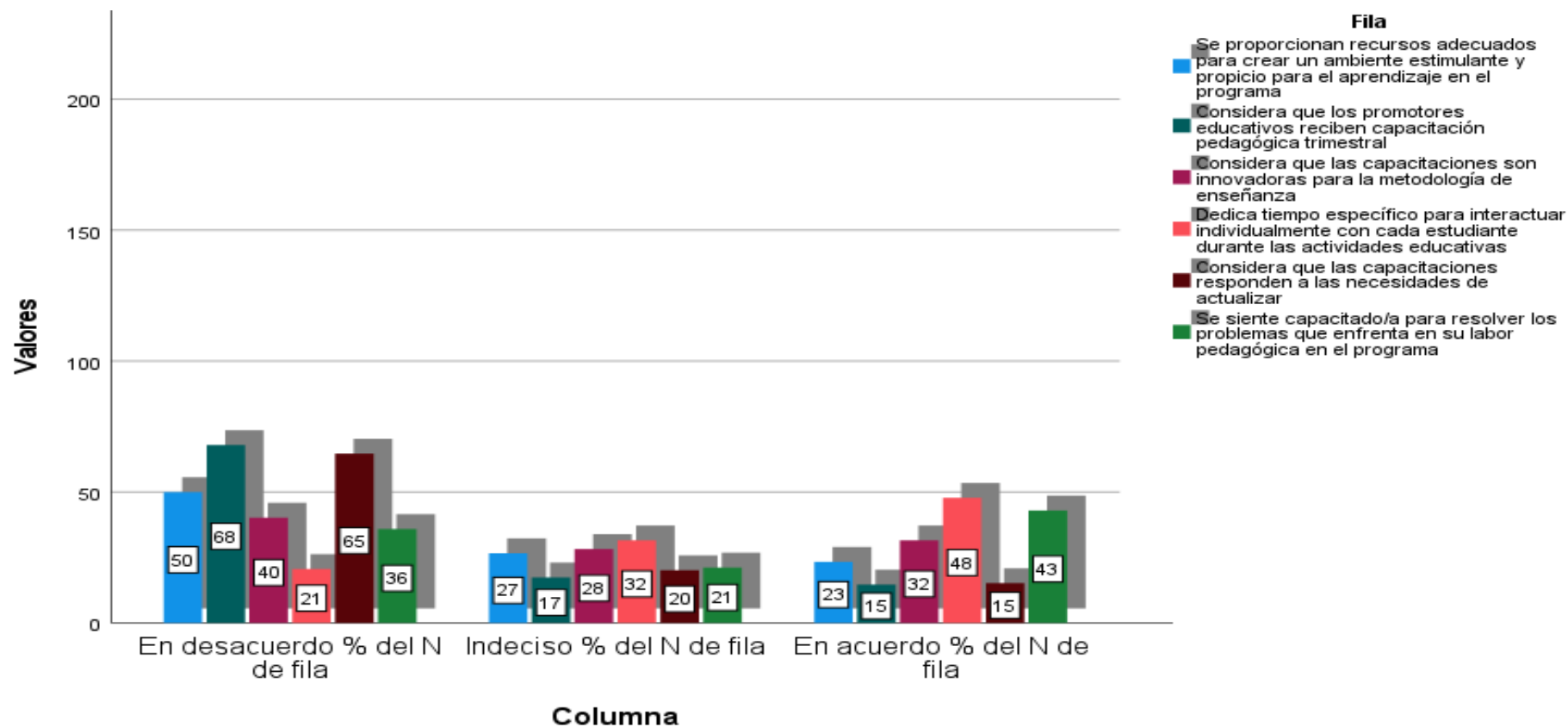
Gestión pedagógica en los promotores educativos comunitarios

| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|---|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Se proporcionan recursos adecuados para crear un ambiente estimulante y propicio para el aprendizaje en el programa | 92 | 50,0% | 49 | 26,6% | 43 | 23,4% | 184 | 100,0% |
| Considera que los promotores educativos reciben capacitación pedagógica trimestral | 125 | 67,9% | 32 | 17,4% | 27 | 14,7% | 184 | 100,0% |
| Considera que las capacitaciones son innovadoras para la metodología de enseñanza | 74 | 40,2% | 52 | 28,3% | 58 | 31,5% | 184 | 100,0% |
| Dedica tiempo específico para interactuar individualmente con cada estudiante durante las actividades educativas | 38 | 20,7% | 58 | 31,5% | 88 | 47,8% | 184 | 100,0% |
| Considera que las capacitaciones responden a las necesidades de actualizar | 119 | 64,7% | 37 | 20,1% | 28 | 15,2% | 184 | 100,0% |
| Se siente capacitado/a para resolver los problemas que enfrenta en su labor pedagógica en el programa | 66 | 35,9% | 39 | 21,2% | 79 | 42,9% | 184 | 100,0% |

Nota: de la tabla 5 se muestra resultados sobre la gestión pedagógica en promotores educativos no escolarizados. Cuestionario.

Figura 3

Gestión pedagógica en los promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura muestra resultados extraídos de la tabla 5 sobre la gestión pedagógica.



De la Tabla 5, los resultados encontrados sobre la gestión pedagógica en los promotores educativos comunitarios, siendo los siguientes:

El 50.0% de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación de que se proporcionan recursos adecuados para crear un ambiente estimulante y propicio para el aprendizaje. Esta falta de recursos puede tener un impacto significativo en la calidad del ambiente educativo y, por ende, en el desempeño laboral de los promotores, ya que pueden enfrentar dificultades para implementar prácticas pedagógicas efectivas y mantener la motivación de los estudiantes.

El 67.9% de los encuestados están de acuerdo en que los promotores educativos comunitarios reciben capacitación pedagógica trimestral. Esta práctica puede ser crucial para mantener actualizados a los promotores con las últimas metodologías de enseñanza y prácticas pedagógicas, lo que podría contribuir positivamente a su desempeño laboral y a la calidad de la educación que brindan.

El 40.2% y el 64.7% de los encuestados, respectivamente, están en desacuerdo y de acuerdo con que las capacitaciones son innovadoras y responden a las necesidades de actualización. Las capacitaciones pedagógicas deben ser dinámicas y adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno educativo para ser efectivas. La falta de innovación y adecuación puede afectar la relevancia de la capacitación y, en última instancia, el desempeño pedagógico de los promotores educativos comunitarios.

El 47.8% de los encuestados están de acuerdo en que dedican tiempo específico para interactuar individualmente con cada estudiante durante las actividades educativas. Esta práctica es fundamental para el desarrollo individualizado de los estudiantes y puede contribuir positivamente a su aprendizaje y desarrollo. Sin embargo, aún hay espacio para mejorar esta práctica y aumentar su



implementación para promover un ambiente educativo más centrado en el estudiante.

El 42.9% de los promotores educativos comunitarios se siente capacitado para resolver los problemas que enfrentan en su labor pedagógica en el programa. Este dato es crucial ya que revela la percepción de los promotores educativos comunitarios sobre su propia capacidad para abordar los desafíos pedagógicos en el contexto de los programas no escolarizados de educación inicial.

Los promotores educativos comunitarios que consideran que reciben capacitación pedagógica (67.9%) trimestral es un indicador positivo de la gestión educativa. La capacitación constante y regular es fundamental para mejorar las habilidades pedagógicas y mantener actualizados a los promotores educativos comunitarios respecto a las últimas metodologías educativas. Esta inversión en el desarrollo profesional puede impactar positivamente en su desempeño laboral al permitirles adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y al contexto educativo.

El hecho de que la mitad de los promotores educativos comunitarios estén en desacuerdo con la disponibilidad de recursos adecuados para crear un ambiente estimulante y propicio para el aprendizaje es preocupante (50.0%). Los recursos educativos son fundamentales para facilitar experiencias de aprendizaje efectivas y motivadoras. La falta de recursos puede limitar las oportunidades de aprendizaje y afectar el desempeño laboral de los promotores al dificultar la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y la creación de un entorno educativo enriquecedor.



Tabla 6

Gestión administrativa en los promotores educativos comunitarios

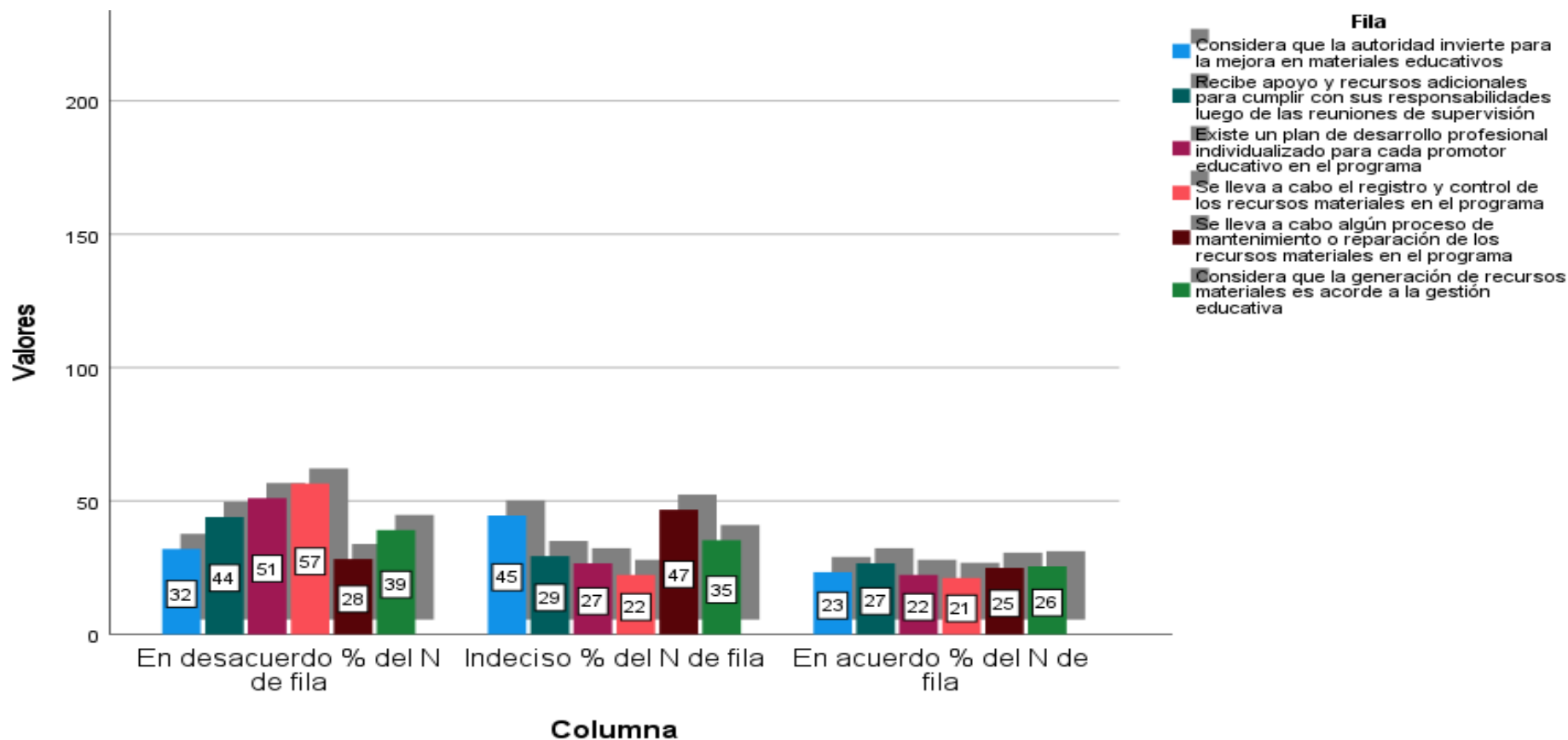
| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|--|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Considera que la autoridad invierte para la mejora en materiales educativos | 59 | 32,1% | 82 | 44,6% | 43 | 23,4% | 184 | 100,0% |
| Recibe apoyo y recursos adicionales para cumplir con sus responsabilidades luego de las reuniones de supervisión | 81 | 44,0% | 54 | 29,3% | 49 | 26,6% | 184 | 100,0% |
| Existe un plan de desarrollo profesional individualizado para cada promotor educativo en el programa | 94 | 51,1% | 49 | 26,6% | 41 | 22,3% | 184 | 100,0% |
| Se lleva a cabo el registro y control de los recursos materiales en el programa | 104 | 56,5% | 41 | 22,3% | 39 | 21,2% | 184 | 100,0% |
| Se lleva a cabo algún proceso de mantenimiento o reparación de los recursos materiales en el programa | 52 | 28,3% | 86 | 46,7% | 46 | 25,0% | 184 | 100,0% |
| Considera que la generación de recursos materiales es acorde a la gestión educativa | 72 | 39,1% | 65 | 35,3% | 47 | 25,5% | 184 | 100,0% |

Nota: en la tabla 6 muestra resultados sobre la gestión educativa en los promotores educativos no escolarizados. Cuestionario.



Figura 4

Gestión administrativa en los promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura refleja resultados extraídos de la tabla 6 sobre gestión administrativa.



De la Tabla 6, los resultados encontrados sobre la gestión administrativa en los promotores educativos comunitarios comprenden lo siguiente:

El 32.1% de promotores educativos comunitarios que consideran que la autoridad invierte en materiales educativos puede indicar una falta de recursos y apoyo administrativo para proporcionar herramientas adecuadas para la enseñanza y el aprendizaje. La carencia de materiales puede limitar las oportunidades educativas y afectar la calidad del trabajo de los promotores educativos comunitarios, lo que a su vez puede repercutir negativamente en su desempeño laboral y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

El 51.1% los promotores educativos comunitarios consideran que no existe un plan de desarrollo profesional individualizado, esta percepción puede ser preocupante. Un plan de desarrollo profesional personalizado es fundamental para el crecimiento y la mejora continua de los promotores educativos comunitarios. La falta de este plan puede afectar su motivación, satisfacción laboral y capacidad para enfrentar los desafíos pedagógicos y administrativos de manera efectiva.

El 44% no se recibe suficiente apoyo y recursos adicionales después de las reuniones de supervisión puede afectar la capacidad de los promotores educativos comunitarios para abordar las necesidades identificadas durante esas reuniones. El apoyo administrativo adicional puede ser fundamental para mejorar el desempeño laboral al facilitar la implementación de estrategias y decisiones discutidas durante las reuniones de supervisión.

El 56.5% de los encuestados estén en desacuerdo con que se lleve a cabo el registro y control de los recursos materiales en el programa es preocupante. El registro y control adecuado de los recursos son fundamentales para garantizar su disponibilidad, distribución equitativa y uso eficiente. La falta de registro y control



puede conducir a la pérdida, mal uso o deterioro de los recursos, lo que a su vez afectaría negativamente la calidad de la educación ofrecida y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios.

El 39.1% sugiere una posible discrepancia entre las necesidades educativas del programa y la asignación de recursos por parte de la gestión educativa. Es importante que los recursos disponibles se alineen con las necesidades del programa educativo y se distribuyan equitativamente para apoyar las actividades pedagógicas y el desarrollo de los estudiantes. La falta de recursos adecuados puede limitar las oportunidades de aprendizaje y afectar el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios al dificultar la implementación efectiva de las actividades educativas planificadas.

El 39.1% de los promotores educativos comunitarios considera que la generación de recursos materiales no es acorde a la gestión educativa. Esta percepción puede indicar una falta de alineación entre la gestión administrativa y las necesidades educativas, lo que puede afectar la calidad de la educación y, en última instancia, el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios.

El análisis de los datos estadísticos proporcionados sobre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Puno en 2023 revela varias tendencias significativas. En primer lugar, el hecho de que solo el 32.1% de los encuestados estén de acuerdo en que la autoridad invierte para la mejora en materiales educativos sugiere una carencia en la asignación de recursos destinados a mejorar las condiciones de enseñanza. Esta falta de inversión puede tener un impacto negativo en la calidad del desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios y, por ende, en la eficacia del programa. Además, el 51.1%



de los encuestados estén de acuerdo en que existe un plan de desarrollo profesional individualizado para cada promotor educativo comunitario es un aspecto alentador, ya que sugiere que una mayoría de los promotores educativos comunitarios tienen acceso a oportunidades de desarrollo profesional que podrían mejorar su desempeño laboral y, por ende, la calidad educativa que brindan.

Sin embargo, los datos también revelan áreas de preocupación. Por ejemplo, el hecho de que solo el 39.1% de los encuestados consideren que la generación de recursos materiales es acorde a la gestión educativa sugiere que existe una discrepancia entre las necesidades identificadas por los promotores educativos comunitarios y la gestión de recursos por parte de las autoridades educativas. Además, el elevado porcentaje de encuestados indecisos sobre si se lleva a cabo algún proceso de mantenimiento o reparación de los recursos materiales en el programa (46.7%) indica una falta de claridad o transparencia en las prácticas de mantenimiento, lo que podría afectar negativamente la durabilidad y utilidad de los materiales educativos



Tabla 7

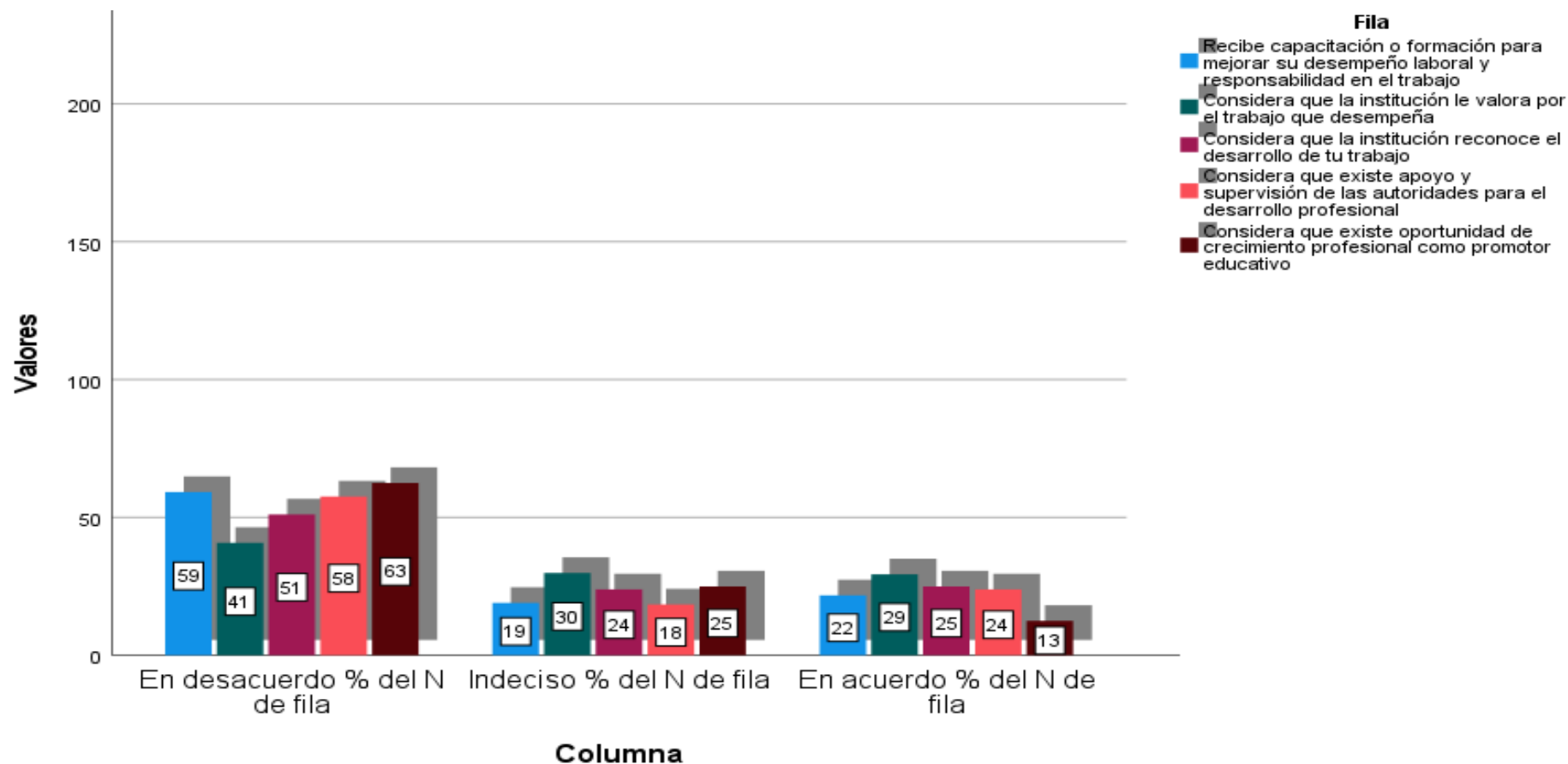
Calidad laboral de los promotores educativos comunitarios

| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|---|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Recibe capacitación o formación para mejorar su desempeño laboral y responsabilidad en el trabajo | 109 | 59,2% | 35 | 19,0% | 40 | 21,7% | 184 | 100,0% |
| Considera que la autoridad valora por el trabajo que desempeña | 75 | 40,8% | 55 | 29,9% | 54 | 29,3% | 184 | 100,0% |
| Considera que la autoridad reconoce el desarrollo de tu trabajo | 94 | 51,1% | 44 | 23,9% | 46 | 25,0% | 184 | 100,0% |
| Considera que existe apoyo y supervisión de las autoridades para el desarrollo profesional | 106 | 57,6% | 34 | 18,5% | 44 | 23,9% | 184 | 100,0% |
| Considera que existe oportunidad de crecimiento profesional como promotor educativo | 115 | 62,5% | 46 | 25,0% | 23 | 12,5% | 184 | 100,0% |

Nota: en la tabla 7 muestra resultados sobre la calidad laboral de los promotores. Cuestionario

Figura 5

Calidad laboral de los promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura refleja resultados sobre la calidad laboral, extraídos de la tabla 7.



De la tabla 7, se observa resultados sobre la calidad laboral de los promotores educativos comunitarios, donde:

El 59.2% de los encuestados están de acuerdo en que reciben capacitación o formación para mejorar su desempeño laboral y responsabilidad en el trabajo. Esto sugiere un enfoque activo por parte de la institución en el desarrollo profesional de los promotores educativos comunitarios.

El 40.8% sienten que la institución valora su trabajo. Esto podría indicar una percepción de falta de reconocimiento por parte de la institución hacia los esfuerzos y contribuciones de los promotores educativos.

El 51.1% de los encuestados perciben que la institución reconoce el desarrollo de su trabajo. Este porcentaje es más alto que el de los que sienten que la institución les valora, pero aun así indica que hay margen de mejora en el reconocimiento institucional.

El 57.6% sienten que hay apoyo y supervisión de las autoridades para su desarrollo profesional. Esto sugiere que la institución está comprometida con el crecimiento y la mejora continua de los promotores educativos comunitarios.

El 62.5% de los encuestados perciben que hay oportunidades de crecimiento profesional como promotores educativos comunitarios. Este dato es alentador y muestra que los promotores educativos comunitarios ven posibilidades de avanzar en sus carreras dentro de la institución.

El hecho de que el 59.2% de los encuestados estén de acuerdo en que reciben capacitación o formación para mejorar su desempeño laboral y responsabilidad en el trabajo es prometedor. Esto sugiere un compromiso institucional con el desarrollo profesional de los promotores educativos comunitarios, lo cual podría impactar positivamente en su eficacia laboral y en la calidad de los servicios educativos



ofrecidos. Esta inversión en capacitación puede mejorar la preparación y competencia de los promotores educativos comunitarios, permitiéndoles abordar mejor las necesidades de la comunidad y adaptarse a los desafíos cambiantes en el ámbito educativo.

Por otro lado, el dato de que solo el 40.8% de los encuestados consideren que la institución les valora por el trabajo que desempeñan es preocupante. La valoración y el reconocimiento del trabajo son aspectos fundamentales para la motivación y el compromiso laboral. Una baja percepción de valoración podría tener efectos negativos en la moral y la satisfacción laboral de los promotores educativos comunitarios, lo que a su vez podría afectar su desempeño y su dedicación a las responsabilidades educativas. Esto señala una brecha importante en la gestión educativa que necesita ser abordada para fortalecer el vínculo entre la institución y su personal, y promover un entorno laboral más positivo y colaborativo.



Tabla 8

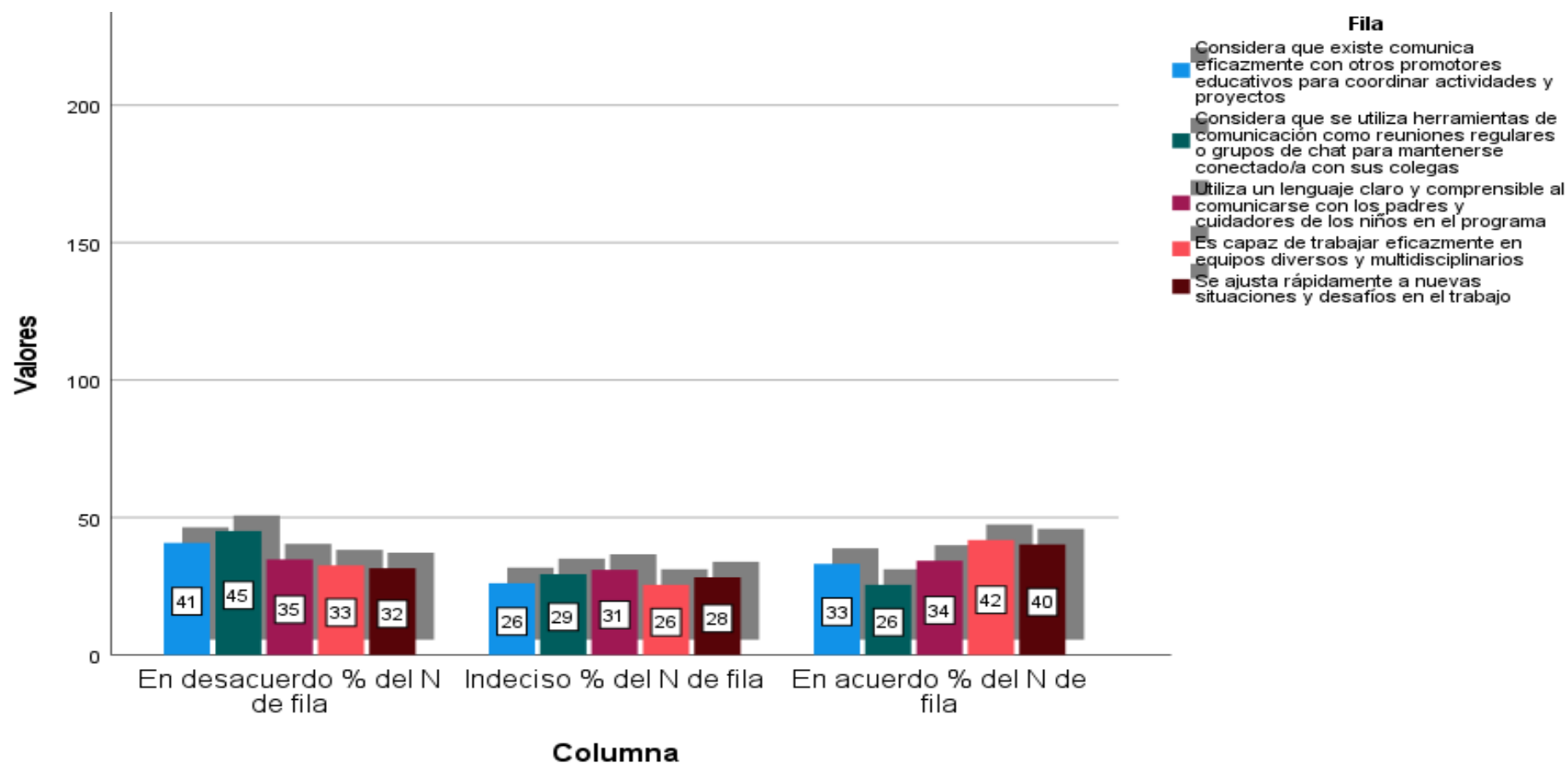
Competencia interpersonal en los promotores educativos comunitarios

| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|---|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Considera que existe comunicacion eficazmente con otros promotores educativos para coordinar actividades y proyectos | 75 | 40,8% | 48 | 26,1% | 61 | 33,2% | 184 | 100,0% |
| Considera que se utiliza herramientas de comunicacion como reuniones regulares o grupos de chat para mantenerse conectado/a con sus colegas | 83 | 45,1% | 54 | 29,3% | 47 | 25,5% | 184 | 100,0% |
| Utiliza un lenguaje claro y comprensible al comunicarse con los padres y cuidadores de los niños en el programa | 64 | 34,8% | 57 | 31,0% | 63 | 34,2% | 184 | 100,0% |
| Es capaz de trabajar eficazmente en equipos diversos y multidisciplinarios | 60 | 32,6% | 47 | 25,5% | 77 | 41,8% | 184 | 100,0% |
| Se ajusta rápidamente a nuevas situaciones y desafíos en el trabajo | 58 | 31,5% | 52 | 28,3% | 74 | 40,2% | 184 | 100,0% |

Nota: en la tabla 8 muestra resultados sobre la competencia interpersonal de los promotores educativos, Cuestionario.

Figura 6

Competencia interpersonal en los promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura muestra resultados sobre la competencia interpersonal, extraído de la tabla 8.



De la Tabla 8, se observa resultados sobre la competencia interpersonal de los promotores educativos comunitarios, donde:

Un 40.8% de los encuestados no están de acuerdo con la afirmación de que se comunica eficazmente con otros promotores educativos comunitarios para coordinar actividades y proyectos. Esto sugiere que hay una proporción significativa de promotores educativos comunitarios que perciben que la comunicación entre colegas no es óptima.

Además, el 45.1% no están de acuerdo con que se utilicen herramientas de comunicación como reuniones regulares o grupos de chat para mantenerse conectados con sus compañeros. Esta discrepancia puede indicar deficiencias en la infraestructura de comunicación o en la implementación de estas herramientas.

Sin embargo, un 34.8% está en desacuerdo con el uso de un lenguaje claro y comprensible al comunicarse con los padres y cuidadores de los niños en el programa educativo, lo que indica una preocupación significativa en la calidad de la comunicación con los padres y cuidadores.

El 41.8% de los encuestados están de acuerdo en que son capaces de trabajar eficazmente en equipos diversos y multidisciplinarios. Esto sugiere que existe una proporción considerable de promotores educativos comunitarios que se sienten competentes en trabajar con equipos diversos, lo cual es una habilidad valiosa en entornos educativos.

Asimismo, el 40.2% están de acuerdo en que se ajustan rápidamente a nuevas situaciones y desafíos en el trabajo, lo que indica una capacidad de adaptación y flexibilidad, cualidades esenciales para enfrentar los cambios constantes en el entorno laboral.

Los datos estadísticos proporcionados revelan información crucial sobre la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en programas no escolarizados de educación inicial, específicamente



en el ámbito de la competencia interpersonal. En primer punto, el 40.8% de los encuestados no están de acuerdo con la afirmación de que se comunica eficazmente con otros promotores educativos comunitarios para coordinar actividades y proyectos sugiere posibles deficiencias en la gestión educativa relacionadas con la coordinación y la comunicación interna. Esto puede implicar problemas en la estructura de comunicación o en la claridad de los roles dentro del equipo educativo, lo que probablemente afecta la eficacia global del programa. Segundo, el 45.1% de los encuestados no están de acuerdo con el uso de herramientas de comunicación como reuniones regulares o grupos de chat para mantenerse conectados con sus colegas. Esta cifra apunta a posibles carencias en la infraestructura de comunicación o en la promoción de la colaboración entre los promotores educativos comunitarios, lo que puede inhibir el intercambio de ideas y la colaboración necesaria para un desempeño laboral efectivo.

Asimismo, los datos también muestran aspectos positivos relacionados con la competencia interpersonal y el desempeño laboral. El 41.8% de los encuestados están de acuerdo en que son capaces de trabajar eficazmente en equipos diversos y multidisciplinarios. Este hallazgo resalta la importancia de la gestión educativa en fomentar un entorno laboral inclusivo y colaborativo, donde los promotores educativos comunitarios pueden capitalizar la diversidad de perspectivas y habilidades para mejorar la calidad del programa educativo. Además, el 40.2% de los encuestados están de acuerdo en que se ajustan rápidamente a nuevas situaciones y desafíos en el trabajo. Este resultado sugiere una capacidad de adaptación y flexibilidad entre los promotores educativos comunitarios, habilidades cruciales en entornos educativos que requieren respuestas ágiles a las necesidades cambiantes de los estudiantes y las comunidades.



Tabla 9

Preparación para el aprendizaje en los promotores educativos comunitarios

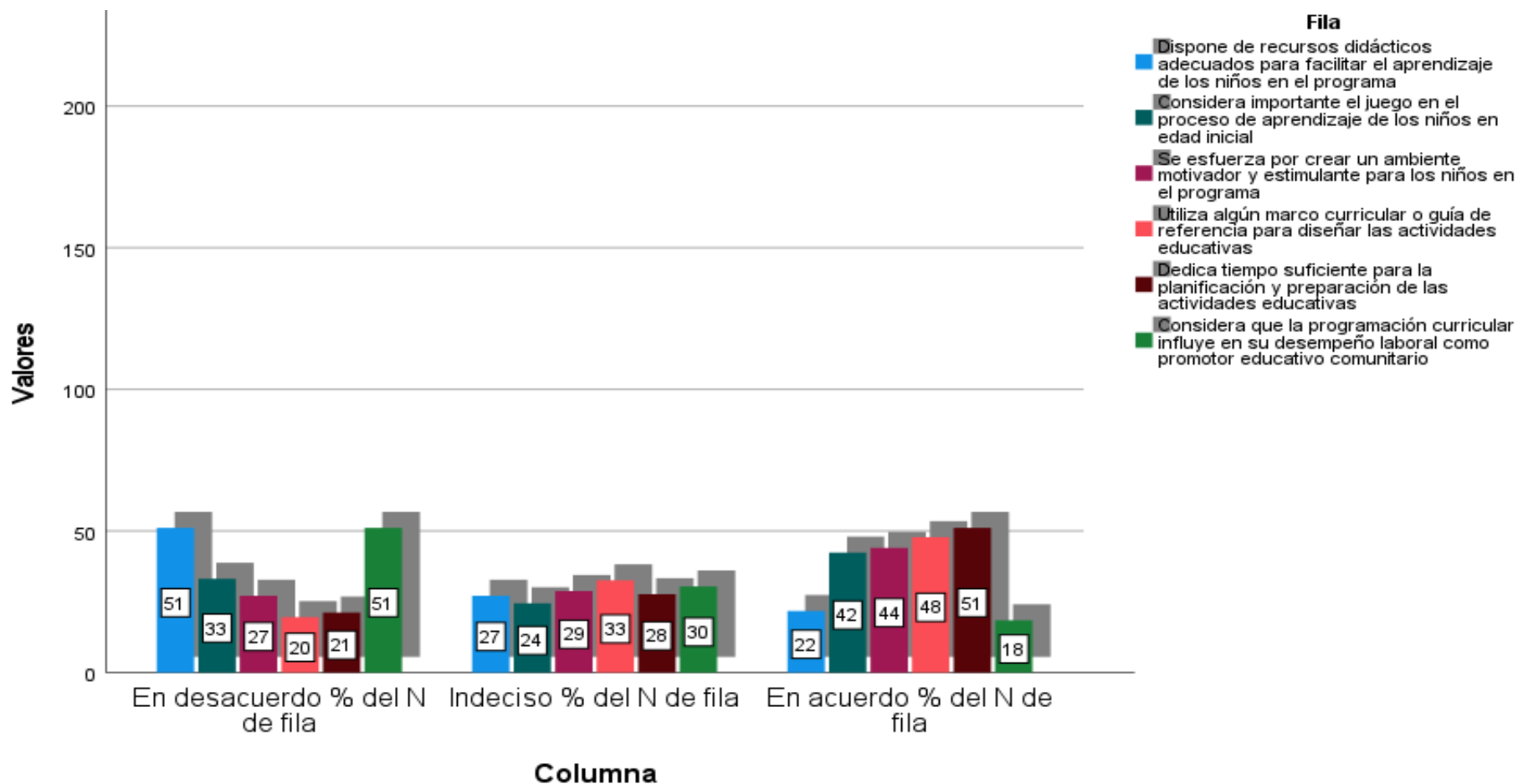
| | En desacuerdo | | Indeciso | | En acuerdo | | Total | |
|--|---------------|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------|----------|-----------------|
| | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila | Recuento | % del N de fila |
| Dispone de recursos didácticos adecuados para facilitar el aprendizaje de los niños en el programa | 94 | 51,1% | 50 | 27,2% | 40 | 21,7% | 184 | 100,0% |
| Considera importante el juego en el proceso de aprendizaje de los niños en edad inicial | 61 | 33,2% | 45 | 24,5% | 78 | 42,4% | 184 | 100,0% |
| Se esfuerza por crear un ambiente motivador y estimulante para los niños en el programa | 50 | 27,2% | 53 | 28,8% | 81 | 44,0% | 184 | 100,0% |
| Utiliza algún marco curricular o guía de referencia para diseñar las actividades educativas | 36 | 19,6% | 60 | 32,6% | 88 | 47,8% | 184 | 100,0% |
| Dedica tiempo suficiente para la planificación y preparación de las actividades educativas | 39 | 21,2% | 51 | 27,7% | 94 | 51,1% | 184 | 100,0% |
| Considera que la programación curricular influye en su desempeño laboral como promotor educativo comunitario | 94 | 51,1% | 56 | 30,4% | 34 | 18,5% | 184 | 100,0% |

Nota: en la tabla 9 muestra resultados sobre la preparación para el aprendizaje en los promotores educativos comunitarios. Cuestionario.



Figura 7

Preparación para el aprendizaje en los promotores educativos comunitarios



Nota: en la figura refleja resultados sobre la preparación para el aprendizaje, extraídos de la tabla 9.



De la Tabla 9, se observa resultados sobre la preparación para el aprendizaje en promotores educativos comunitarios, donde:

El 51.1% de los promotores educativos comunitarios están en desacuerdo con que disponen de recursos didácticos adecuados. Esto podría afectar negativamente su capacidad para brindar una educación efectiva y estimulante para los niños en el programa.

El 51.1% de los promotores educativos comunitarios están en desacuerdo con esta afirmación. Esto sugiere una falta de percepción de la importancia de la programación curricular en su desempeño laboral, lo que podría indicar una brecha en la comprensión de la relación entre la planificación educativa y el éxito en su rol.

El 42.4% está de acuerdo en que el juego es importante en el proceso de aprendizaje. Aunque no es la mayoría, sugiere que existe un reconocimiento de la importancia del juego como herramienta educativa, lo que puede ser un aspecto positivo en la preparación para el aprendizaje.

El 44% está de acuerdo con esta afirmación. Aunque no es abrumador, muestra un esfuerzo significativo por parte de los promotores educativos comunitarios para crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

Un 47.8% utiliza algún marco curricular o guía de referencia, lo que indica una orientación hacia prácticas educativas estructuradas y basadas en estándares.

El 51.1% dedica tiempo suficiente para la planificación y preparación de las actividades educativas. Esto es alentador, ya que sugiere una dedicación significativa hacia la preparación adecuada para la enseñanza.



En el análisis de los datos proporcionados sobre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en programas no escolarizados de educación inicial, destacan dos aspectos clave relacionados con la preparación para el aprendizaje. Primero, el 51.1% de los promotores educativos comunitarios están en desacuerdo con la afirmación de que disponen de recursos didácticos adecuados para facilitar el aprendizaje de los niños en el programa. Este dato sugiere una deficiencia significativa en la provisión de herramientas y materiales educativos necesarios para el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje. La falta de recursos adecuados puede limitar la capacidad de los promotores para ofrecer una educación de calidad y afectar negativamente el desempeño laboral.

También el 51.1% de los promotores educativos comunitarios consideran que la programación curricular no influye en su desempeño laboral como promotor educativo comunitario. Esta percepción puede indicar una desconexión entre la comprensión de la importancia de la planificación curricular y su aplicación práctica en el entorno educativo. La falta de reconocimiento de la influencia de la programación curricular en el desempeño laboral puede derivar en prácticas educativas desarticuladas o poco efectivas, lo que a su vez puede impactar negativamente en la calidad de la educación impartida.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1

Para el análisis estadístico de la hipótesis se ha empleado el Rho de Spearman, donde:

Ho: La gestión institucional no se relaciona directamente con el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

Ha: La gestión institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023

Tabla 10

Corroboración de hipótesis específica 1 mediante Rho de Spearman

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| | | | Gestión Institucional | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión Institucional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,718** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 184 | 184 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,718** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 184 | 184 |

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

De la Tabla 10, acorde a la prueba de rho de Spearman, donde indica un valor 0.718 (71.8%) con una significancia de 0,000 que es menor a lo establecido en $p=0,05$ (5%), de ahí, se acepta la Ha y se rechaza la Ho, donde existe una



relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral, por consiguiente, a menor gestión institucional existe menor desempeño laboral. en los promotores educativos comunitarios.

4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2

Para el análisis estadístico de la hipótesis se ha empleado el Rho de Spearman, donde:

Ho: La gestión comunitaria no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

Ha: La gestión comunitaria se relaciona directamente con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

Tabla 11

Corroboración de hipótesis específica 2 mediante Rho de Spearman

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------------|----------------------------|--------|-------------------|
| | | Gestión comunitaria | | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión comunitaria | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,830** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 184 | 184 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,830** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 184 | 184 |

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



De la Tabla 11, acorde a la prueba de rho de Spearman, donde indica un valor 0.830 (83%) con una significancia de 0,000 que es menor a lo establecido en $p=0,05$ (5%), de ahí, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , donde existe una relación entre la gestión comunicativa y el desempeño laboral, por consiguiente, a menor gestión comunitaria existe menor desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios.

4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3

Para el análisis estadístico de la hipótesis se ha empleado el Rho de Spearman, donde:

H_o : La gestión pedagógica no se relaciona directamente con el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

H_a : La gestión pedagógica se relaciona directamente con el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

Tabla 12*Corroboración de hipótesis específica 3 mediante Rho de Spearman*

| | | Correlaciones | |
|-------------------|--------------------|-----------------------------|-------------------|
| | | Gestión pedagógica | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión pedagógica | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,794** |
| | | N | 184 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,794** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 184 |

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

De la Tabla 11, acorde a la prueba de rho de Spearman, donde indica un valor 0.794 (79.4%) con una significancia de 0,000 que es menor a lo establecido en $p=0,05$ (5%), de ahí, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , existe una relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral, por consiguiente, a menor gestión pedagógica existe menor desempeño laboral en promotores educativos comunitarios.

4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 4

Para el análisis estadístico de la hipótesis se ha empleado el Rho de Spearman, donde:

H_o : La gestión administrativa no se relaciona directamente con el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios en los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

H_a : La gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios de los programas no

escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023.

Tabla 13

Corroboración de hipótesis específica 4 mediante Rho de Spearman

| Correlaciones | | | | |
|-------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------|
| | | | Gestión administrativa | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,791** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 184 | 184 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,791** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 184 | 184 |

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

De la Tabla 11, acorde a la prueba de rho de Spearman, donde indica un valor 0.791 (79.1%) con una significancia de 0,000 que es menor a lo establecido en $p=0,05$ (5%), de ahí, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , por consiguiente, existencia una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los promotores educativos, a menor gestión administrativa existe menor desempeño laboral en promotores educativos comunitarios.



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Discusión del objetivo específico 1:

Los resultados obtenidos muestran una correlación altamente significativa ($\rho = 0,718$, $p < 0,01$) entre la gestión educativa institucional y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Puno en 2023. Esta correlación positiva sugiere que existe una relación importante entre la forma en que se gestiona la institución educativa y el nivel de desempeño laboral de los docentes. Los datos también revelan que los promotores educativos comunitarios que reportan mayores niveles de participación en los procesos de gestión institucional tienden a mostrar una mayor disposición hacia su desempeño laboral. Estos resultados se alinean con los hallazgos de Mendez (2019) y Aguilar (2023), quienes también encontraron correlaciones significativas entre la gestión institucional y aspectos clave de la calidad educativa y la satisfacción académica, respectivamente.

Los antecedentes de investigación proporcionados respaldan la importancia de los hallazgos actuales, subrayando que una gestión educativa efectiva no solo está asociada con la calidad educativa y la satisfacción académica, sino también con el desempeño laboral de los docentes y promotores educativos comunitarios. El análisis de los datos sugiere que aspectos como la participación en la elaboración de instrumentos de gestión, el proceso de planificación y la toma de decisiones institucionales pueden influir significativamente en el compromiso y la eficacia laboral de los profesionales educativos. Estos resultados tienen importantes implicaciones para el diseño



e implementación de políticas y programas de gestión educativa que busquen mejorar tanto la calidad educativa como el desempeño laboral de los docentes y promotores educativos comunitarios

Discusión del objetivo específico 2:

Los resultados obtenidos en el estudio revelan una correlación altamente significativa ($\rho = 0,830$, $p < 0,01$) entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Puno en 2023. Esta fuerte correlación indica que la forma en que se maneja la gestión comunitaria dentro de la institución educativa está estrechamente relacionada con el desempeño laboral de los docentes. Los datos reflejan que los promotores educativos comunitarios que reportan una comunicación efectiva con los padres/madres de familia y una colaboración fluida con la dirección muestran un mayor compromiso y eficacia en sus roles laborales. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de investigaciones previas, como la de Apaza (2018), que encontró una asociación positiva entre la gestión comunitaria y el clima organizacional, resaltando la importancia de una interacción efectiva entre los distintos actores dentro de la comunidad educativa.

Los antecedentes de investigación proporcionados respaldan y enriquecen los hallazgos del presente estudio al destacar la relevancia de la gestión comunitaria en el contexto educativo. Flores (2018) propuso un plan de gestión comunitaria centrado en la participación activa de los padres de familia, lo cual refuerza la idea de que una colaboración estrecha entre la escuela y la comunidad puede mejorar significativamente la efectividad de la



gestión educativa. Los resultados actuales, respaldados por investigaciones anteriores, subrayan la importancia de establecer canales de comunicación efectivos, fomentar la participación de los padres y fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad para promover un entorno educativo favorable y un desempeño laboral óptimo entre los docentes y promotores educativos comunitarios

Discusión del objetivo específico 3:

Los resultados obtenidos revelan una correlación altamente significativa ($p = 0.794$, $p < 0.01$) entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Puno en 2023. Este hallazgo refleja una relación sólida entre la forma en que se lleva a cabo la gestión pedagógica en la institución y el nivel de desempeño laboral de los docentes. La correlación positiva indica que una gestión pedagógica efectiva, que incluya estrategias innovadoras y tecnológicas, puede contribuir significativamente al fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Este resultado coincide con los hallazgos de Sandoval & Pariona (2021), quienes también encontraron una correlación positiva y significativa entre las estrategias pedagógicas y el rendimiento académico de los estudiantes de nivel primario, subrayando la importancia de mejorar continuamente las prácticas pedagógicas para potenciar los resultados educativos.

Por otro lado, los hallazgos de Coaquira (2018) aportan un matiz interesante al panorama al no encontrar una relación significativa entre la gestión pedagógica y los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Esto sugiere la necesidad de una revisión y ajuste de las estrategias pedagógicas y de



desarrollo profesional para abordar de manera más efectiva las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Aunque este estudio se enfoca en los estilos de aprendizaje, su relevancia radica en señalar que la gestión pedagógica debe ser lo suficientemente flexible y adaptativa para atender las características individuales de los estudiantes y maximizar su potencial de aprendizaje.

Discusión del objetivo específico 4:

Los resultados revelan una correlación altamente significativa ($\rho = 0.791$, $p < 0.01$) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Puno en 2023. Esta correlación sugiere que existe una relación importante entre la eficacia de los procesos administrativos dentro de la institución educativa y el nivel de desempeño laboral de los docentes. Los datos subrayan la importancia de una gestión administrativa eficiente, enfocada en la mejora continua de los procesos, la implementación de normas contables y financieras, y la adopción de técnicas de investigación operacional para elevar el rendimiento académico de los estudiantes, como lo sugiere Pacheco-Granados et al. (2018). Además, los resultados resaltan la necesidad de abordar las diferencias perceptuales entre los docentes en relación con la gestión administrativa, como lo señala Salvador (2018), para promover una educación más efectiva en todas las etapas educativas.

Los antecedentes de investigación aportan una perspectiva valiosa sobre los desafíos y oportunidades asociados con la gestión administrativa en el contexto educativo. Pacheco-Granados et al. (2018) destacan la importancia



de una mejora en los procesos administrativos para elevar el rendimiento académico, mientras que Salvador (2018) resalta la necesidad de abordar las diferencias perceptuales entre los docentes para mejorar la calidad de la gestión. Estos hallazgos, combinados con los resultados actuales, enfatizan la importancia crítica de una gestión administrativa eficiente y efectiva para impulsar el desempeño laboral de los docentes y promotores educativos comunitarios.



CONCLUSIONES

PRIMERA: se analizó la relación entre la el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios, donde existen áreas donde los promotores educativos comunitarios sienten cierto nivel de involucramiento y apoyo, como la participación en la gestión institucional y la recepción de capacitación pedagógica, persisten preocupaciones importantes, como la falta de recursos adecuados, la comunicación efectiva con los padres y la valoración del trabajo por parte de la institución.

SEGUNDA: se determinó la relación entre la gestión educativa y el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios, donde revela un panorama desafiante en cuanto al involucramiento y la participación de los promotores educativos comunitarios en los procesos de toma de decisiones. A pesar de que un porcentaje significativo considera tener cierto nivel de participación en la elaboración de instrumentos y en el proceso de planeación institucional, las cifras muestran una discrepancia notable, particularmente en lo que respecta a la percepción sobre la consideración de sus opiniones por parte de la autoridad educativa. Aunque la mayoría de los encuestados indican no sentirse completamente involucrados en la gestión institucional.

TERCERA: se determinó la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios, ya que se evidencia una necesidad clara de capacitación específica para potenciar las iniciativas de desarrollo. Además,



los resultados muestran una brecha significativa en cuanto a la comunicación entre la autoridad y los promotores educativos comunitarios, sugiriendo una falta de diálogo que podría afectar la eficacia de la gestión educativa.

CUARTA: se determinó la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios, ya que existe una percepción mayoritaria sobre la adecuación de los recursos para crear un entorno estimulante, los resultados muestran deficiencias significativas en la capacitación trimestral y en la innovación de las metodologías de enseñanza. Además, la falta de tiempo dedicado a la interacción individual con los estudiantes y la percepción de insuficiencia en la capacitación para resolver problemas pedagógicos reflejan áreas críticas que requieren atención urgente.

QUINTO: se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los promotores educativos comunitarios, ya que la falta de un plan de desarrollo profesional individualizado y la deficiencia en el registro y mantenimiento de los recursos materiales destacan áreas críticas que requieren atención. La discrepancia entre la percepción sobre la generación de recursos materiales y su utilización adecuada enfatiza la necesidad de establecer procesos más eficaces y transparentes en la gestión administrativa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local, garantizar que los promotores educativos comunitarios cuenten con los recursos adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva. Esto incluye proporcionar materiales educativos suficientes y en buen estado, así como asegurar que haya recursos humanos disponibles para brindar apoyo cuando sea necesario.

SEGUNDA: A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local, deben fomentar un ambiente donde los promotores educativos comunitarios se sientan valorados y escuchados en los procesos de toma de decisiones. Esto implica crear espacios para la participación activa de los promotores educativos comunitarios en la elaboración de políticas, la planificación de actividades y la gestión institucional en general.

TERCERA: A los promotores educativos comunitarios, deben esforzarse por establecer canales de comunicación efectivos con las autoridades educativas y la comunidad en general. Es necesario promover un diálogo abierto y transparente que facilite la colaboración y el intercambio de ideas para mejorar la gestión educativa y comunitaria.

CUARTA: A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local, implementen programas de capacitación pedagógica trimestral que aborden las necesidades específicas de los promotores educativos comunitarios. Estos programas deben incluir



contenido actualizado y metodologías innovadoras que les permitan mejorar su práctica docente y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

QUINTO: A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local, implementar procesos efectivos para el registro y mantenimiento de los recursos materiales en los programas educativos. Esto incluye establecer protocolos claros para el inventario, la distribución y el mantenimiento de los recursos, así como asignar responsabilidades específicas para su gestión.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, C. A. (2023). Gestión educativa institucional y su relación con la satisfacción académica de los oficiales alumnos en la Escuela de Infantería del Ejército Peruano, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19428/Aguilar_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30).
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Apaza, F. (2018). Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial "Don José de San Martín" – Cusco [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33267/apaza_sf.pdf?sequence=1
- Babativa Novoa, C. A. (2017). Investigación cuantitativa.
<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1).
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Berlín Valenzuela, F. (2000). Derecho parlamentario (Cuarta edición). Fondo de Cultura Económica.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera edición).



<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bolton, R., & Drew, J. (1991). Un modelo de múltiples etapas de atención al cliente Evaluación de la Calidad y Valor del Servicio. Revista de investigación del consumidor, 17, 375-384.

Cabanellas, G. (2000). Diccionario enciclopédico de derecho usual. En F. Valenzuela, Derecho parlamentario (Cuarta Edición). Fondo de Cultura Económica.

Calvo Ballesteros, M. M. (2008). Enseñanza eficaz de la resolución de problemas en matemáticas. Educación, 32(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44032109.pdf>

Castillo Solano, C. O. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación [Tesis de pregrado, Universidad Tecnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias, 5(6).
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. Omnia, 20(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>

Chavez Pullas, M. K., & Henriquez Jimenez, E. V. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes



en las Instituciones Educativas Fiscales de la Zona 8 del Ecuador 2019.

RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 37(696).

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>

Chiavenato, I. (2010). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill.

Christopher James, M., & Guzmán Flores, E. (2016). La participación de madres y padres de familia en la escuela: Un divorcio de mutuo consentimiento. Sinéctica, Revista Electrónica de Educación, 46. <https://www.redalyc.org/pdf/998/99843455004.pdf>

Coaquira, L. (2018). Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N° 70173 glorioso 890, Julio – Puno, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32949/Coaquira_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Covarrubias Papahiu, P., & Piña Robledo, M. M. (2004). La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, XXXIV(1). <https://www.redalyc.org/pdf/270/27034103.pdf>

De León Sánchez, B. (2010). La familia. Papel que desempeña en la educación de sus hijos/as y posibles consecuencias en la forma de interaccionar de los adolescentes con sus iguales. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(1). <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832324035.pdf>



- Díaz Arraya, K. (2022). Gestión por Procesos y Desempeño Laboral en la Institución Educativa San Ignacio de Loyola, Puno, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92610/Diaz_AK-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Dueñas Salmán, L. R., & García López, E. J. (2012). El estudio de la cultura de participación, aproximación a la demarcación del concepto. Razón y Palabra, 89. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199524426008.pdf>
- Elera Gómez, R. (2010). "Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una Institución Educativa Pública de Callao" [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/244c3dc3-cc10-4a97-b185-e3885b77f1b4/content>
- Escobar Domínguez, M. G. (2001). Desarrollo del potencial humano en el docente: Una experiencia en el programa de perfeccionamiento y actualización docente de la ULA. Educere, 5(13). <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601313.pdf>
- Fajardo Caldera, M. I., & Encinas Martín, I. (2010). Del conocimiento a la adaptación social: Importancia desde el punto de vista educativo. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 3(1). <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326015.pdf>
- Fierro, A. (2006). Bienestar personal, adaptación social y factores de personalidad: Estudios con las Escalas Eudemon. Clínica y Salud, 17(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742006000300006



- Flores, S. (2018). Gestión comunitaria para involucrar a padres de familia en la mejora de aprendizajes en estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 16374 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/08a7c0ed-b99c-469f-a0b7-3f99676a399a/content>
- Franco, M. D. C., & Espinoza Carrión, C. del R. (2016). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 8(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus16117.pdf>
- Gamboa, A. (2017). Gestión universitaria: Brechas entre los discursos institucionales y las realidades escolares. Revista Eleuthera, 16. <https://doi.org/10.17151/eleu.2017.16.2>.
- García Alcaraz, F., Alfaro Espín, A., Hernández Martínez, A., & Molina Alarcón, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: Metodología y limitaciones. Revista Clínica de Medicina de Familia, 1(5). <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>
- García Galván, R. (2011). Revisión de los elementos teórico-conceptuales en torno a la cooperación interfirma e interorganizacional. Análisis Económico, XXVI(62).
<https://www.redalyc.org/pdf/413/41319914010.pdf>
- González Cabanach, R. (1997). Concepciones y enfoques de aprendizaje. Revista de Psicodidáctica, 4.
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17517797002.pdf>



- González Carvajal, A., Mancera Vanegas, J. A., & Zurita Parrales, M. M. (2020). Diseño de un manual de procesos para la empresa Cornejo & Iglesias Asociados S.A. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/disenomanual-procesos.html>
- González García, W. de J., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
- González Urdaneta, E. (2007). Un modelo de supervisión educativa. *Laurus*, 13(25). <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479002.pdf>
- González-Cortez, N. A., & Lagos-San Martín, N. (2022). Efectividad de un programa de intervención basado en mindfulness para autorregular la atención en niñez de educación primaria. *Revista Electrónica Educare*, 26(1). <https://www.redalyc.org/journal/1941/194170643007/194170643007.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Guzmán Arellano, Á., & Vargas Cruz, J. M. (2006). Programación curricular y la didáctica de la educación inicial [Tesis de Pregrado]. https://upnmorelos.edu.mx/assets/prog_curri_didac_educ_ini.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición).



<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (Cuarta edición). <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20a%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Klein, J.-L. (2005). Iniciativa local y desarrollo: Respuesta social a la globalización neoliberal. Revista eure, XXXI(94). <https://www.scielo.cl/pdf/eure/v31n94/art02.pdf>

Lanuez, M., & Fernández, E. (2014). Metodología de la Investigación Educativa. IPLAC.

Londoño Ocampo, L. P. (2009). La atención: Un proceso psicológico básico. Revista de la Facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia, 5(8). <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150730/555786.pdf?sequence=1&>

López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 20(1). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09(08). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Magaña Medina, D. E. (2022). Competencias interpersonales, efectos en autoeficacia y competencias para el desempeño en el trabajo: Perspectivas del pregrado. Acta universitaria, 32.



https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662022000100144

Mamani Ruiz, T. H. (2017). Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis multivariado y su valor como predictor del rendimiento académico. *Educación Superior*, 3(1).

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832017000200008

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020).

La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5).

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Mantilla Baca, S. (2011). Análisis legislativo y sistemas políticos. *Revista Latinoamericana de Política Comparada*, 4.

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/14140/1/REXT-N-RLPC04-02-Calvo.pdf>

Martín Gutiérrez, Á., & Morales Lozano, J. A. (2013). Colaboración educativa en la sociedad del conocimiento. *Apertura*, 5(1).

<https://www.redalyc.org/pdf/688/68830443007.pdf>

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez

Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).

<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Meléndez, S., & Gómez, L. (2008). La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias. *Laurus*, 14(26).

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491018.pdf>



- Mena Núñez, P. N. (2019). Manual Descriptivo de Puestos y Manual de Procedimientos para el Servicentro Cerro Cortés ubicado en Cerro Cortés de Aguas Zarcas, San Carlos. [Tesis de Pregrado]. Tecnológico de Costa Rica.
- Mendez, Ma. G. (2019). Gestión institucional y calidad de la educación en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza. Guayaquil, Guayas, Ecuador – 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38830/M%C3%A9ndez_GMG.pdf.pdf?sequence=1
- Meoño Velásquez, S. R. (2008). Propuesta del reglamento interno de trabajo para la secretaria nacional de ciencia y tecnología—SENACYT [Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_1926_IN.pdf
- Mogollón de González, A. (2006). Funciones de la supervisión escolar en Venezuela. Aproximación a un modelo. Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”, 6(3), 1-22.
- Mora Fallas, J., & Umaña Mata, A. C. (2021). Efectividad de los recursos y las aplicaciones tecnológicas utilizados por la población docente de la Escuela José Trinidad Mora Valverde, Costa Rica, en el periodo julio a setiembre de 2020. Revista Innovaciones Educativas, 23(Especial). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v23nspe1/2215-4132-rie-23-spe1-95.pdf>
- Mulder, M., Weigel, T., & Collings, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. Profesorado. Revista



de Currículum y Formación de Profesorado, 12(3).

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>

Murillo Vilcaguano, P. E. (2015). "El reglamento interno y su incidencia en el desempeño organizacional de los servidores públicos que se encuentran bajo la normativa de la LOSEP del gobierno autónomo descentralizado municipal intercultural del Cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi" [Proyecto de Investigación, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20179/1/PAMELA%20ELIZABETH%20MURILLO%20VILCAGUANO.pdf>

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación, 33(2). <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Navarro Olea, D. (2020). Gobierno abierto: Transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales. Revista Jurídica del Departamento de Derecho, 12(22). <https://www.scielo.org.mx/pdf/biolex/v12n22/2007-5545-biolex-12-22-169.pdf> <https://www.scielo.org.mx/pdf/biolex/v12n22/2007-5545-biolex-12-22-169.pdf>

Oliver, R. (1980). Un modelo cognitivo de los antecedentes y consecuencias de las decisiones de satisfacción. Revista de Investigación de Mercados, 17(4), 460-480.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. UNESCO.



- Ostolaza Oroná, S. E., & Umpiérrez Perciante, M. I. (2020). Gestión de recursos materiales "Guía para la aproximación diagnóstica de una unidad hospitalaria". *Revista Uruguaya de Enfermería*, 15(1). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/28001/1/RUE2020v15n1Ostolaza.pdf.pdf>
- Pacheco Barreto, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Páez-Álvarez, A. (2006). La participación ciudadana y su relación con el acceso a la información pública. *Ra Ximhai*, 2(3). <https://www.redalyc.org/pdf/461/46120304.pdf>
- Parra Villanueva, L. F. (2009). Modelo de desarrollo del potencial humano basado en competencias para el desarrollo de la actividad empresarial en la población vulnerable de Santiago de Cali. *Ingeniería Industrial*, XXX(3). <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433571010.pdf>
- Paz Flores, T. M. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4). <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/3>



- Pérez Figueiras, E. M. (2015). Disquisición Teórica alrededor de la Función Supervisora. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 13(4), 161-168.
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. Revista Colombiana de Cirugía, 36(2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-75822021000200188
- Posso Pacheco, R. J., Chango Unapucha, M. C., Pacha Morales, M. A., Simba Pozo, A. R., & Simba Pozo, S. E. (2023). Interacciones docente-estudiante y su relación con el rendimiento académico. GADE: Revista Científica, 3(4), 370-382.
- Quero Romero, Y. M., Mendoza Monzan, F. M., Torres Hernández, Yarelit del, & Torres Hernández, Y. del C. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. Negotium, 9(27).
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Telos, 12(2). <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: Una visión actual. Anales de la Facultad de Medicina, 70(3).
<https://www.redalyc.org/pdf/379/37912410011.pdf>
- Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. CienciAmérica, 9(3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Razeto, A. (2016). El involucramiento de las familias en la educación de los niños. Cuatro reflexiones para fortalecer la relación entre familias y



escuelas. Revista Páginas de Educación, 9(2).

<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a07.pdf>

Rodríguez, M. (2007). El uso del tiempo en la práctica pedagógica de las escuelas adscritas a la Alcaldía Metropolitana. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 8(2).

<https://www.redalyc.org/pdf/410/41080206.pdf>

Saavedra Cuellar, O. (2019). Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad San Pedro].

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13326/Tesis_62671.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sacco, F. (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos. Visión Gerencial, 2(2). <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545881015.pdf>

Salvador, C. (2018). La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14462/Salvador_LCM.pdf?sequence=1

Sandoval, J. E., & Pariona, K. J. (2021). Gestión pedagógica desde la percepción del estudiante y su relación con el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la comprensión lectora del nivel primaria [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres].



https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9041/sandoval_gje-pariona_ckj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano Castro, A., Bolaños Ortiz, O., & Monge Rodríguez, I. (2021). Indicadores de gestión comunitaria: Aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Revista Innovaciones Educativas*, 23(34).

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3558>

Solís Carcaño, R., Zaragoza Grif, N., & González Fajard, A. (2009). La administración de los materiales en la construcción. *Ingeniería, Revista Académica de la FI-UADY*, 13(3).

https://www.revista.ingenieria.uady.mx/volumen13/administracion_materiales.pdf

Soriano Rodríguez, A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, 14. <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>

Supo, J. (2013). Cómo validar un instrumento.

https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf

Tamayo, O., Zona, J., & Loaiza, Y. (2014). Pensamiento crítico en el aula de ciencias. Universidad de Caldas.

Tito Huamaní, P. L. (2005). El potencial humano y los estímulos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 8(16).

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9367/8184>



- Ulloa Millares, D. (2016). El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: Importancia y visión jurisprudencial. *Revista IUS ET VERITAS*, 53. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201701.005>
- Valle, A., González, R., Cuevas, L., & Fernández, A. (1998). Las estrategias de aprendizaje: Características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista de Psicodidáctica*, (6). <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>
- Varisco, C. (2007). Iniciativas de desarrollo local y fomento del clúster turístico. *Aportes y Transferencias*, 11(1). <https://www.redalyc.org/pdf/276/27611103.pdf>
- Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: Una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5). <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Vélez Carreño, H. E., Bernal Álava, Á. F., Vinuesa Pinargote, Q. A., & Borrero Vines, L. B. (2022). Los recursos tecnológicos como estrategias de aprendizajes en la asignatura de lengua y literatura. *Polo del Conocimiento*, 7(10). <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Vivanco Vergara, M. E. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038



- Zambrano, J., & Concha, J. (2021). Análisis de la gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa pinturas Mundocolor, del cantón Santo Domingo. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(4).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927027>
- Zamora Arteaga, R. M., Díaz Camacho, R. F., & Rivera Muñoz, J. L. (2022). La gestión pedagógica de calidad mediante una revisión sistemática internacional. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 2(1). <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i1.22673>
- Zavaleta Cabrera, E. M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional—Perú. *Comuni@cción*, 12(1).
<https://www.redalyc.org/journal/4498/449870428005/449870428005.pdf>
- Zeithaml, V., Bitner, M., & Gremler, D. (2009). *Mercadotecnia de Servicios*. McGraw Hill.
- Zermeño Padilla, A. M., & Lozano Rodríguez, A. (2016). Desarrollo de competencias interpersonales en ambientes virtuales. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 22.
<https://www.redalyc.org/pdf/2831/283143550009.pdf>
- Zona-López, J. R., & Giraldo-Márquez, J. D. (2017). Resolución de problemas: Escenario del pensamiento crítico en la didáctica de las ciencias. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501008.pdf>



ANEXOS



ANEXO N°1 Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA PUNO, 2023

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|--|---|--|---|---|---|
| ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023? | Analizar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | La gestión educativa tiene una relación directa con el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | Gestión educativa Desempeño laboral | Gestión Institucional Gestión comunitaria Gestión pedagógica Gestión administrativa Calidad laboral Competencia interpersonal Preparación para el aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> Enfoque: cuantitativo Método: Deductivo Nivel: explicativo Diseño: no experimental Tipo: correlacional Temporal: transversal Población: 353 promotores Muestra: 184 promotores | <ul style="list-style-type: none"> Técnica Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| PROBLEMA ESPECIFICO | OBJETIVO ESPECIFICO | HIPOTESIS ESPECIFICO | | | | |
| ¿Cómo la gestión institucional se relaciona con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de | Determinar la gestión educativa y su relación con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de | La gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, | | | | |



| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| Gestión Educativa Puno, 2023? | Gestión Educativa Puno, 2023 | Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | | | | |
| ¿Cómo la gestión comunitaria se relaciona con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023? | Determinar la gestión comunitaria y su relación con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | La gestión comunitaria se relaciona directamente con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | | | | |
| ¿Cómo la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023? | Determinar la gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | La gestión pedagógica se relaciona directamente con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | | | | |
| ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el | Determinar la gestión administrativa y | La gestión administrativa se relaciona | | | | |



| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023? | su relación con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | directamente con el desempeño docente de los promotores educativos comunitarios de los programas no escolarizados de educación inicial, Unidad de Gestión Educativa Puno, 2023 | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|



Anexo 3 Instrumentos de la investigación

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



Ficha de observación dirigido a los promotores educativos comunitarios.

| VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA | | | | |
|---|---|----------------------|-----------------|-------------------|
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 1 | Considera en la institución le solicitan opinión para la gestión institucional | | | |
| 2 | Considera que tiene participación para la elaboración y aplicación del instrumento de gestión institucional | | | |
| 3 | Considera que tiene participación para el proceso de planeación en la gestión institucional | | | |
| 4 | Considera que la autoridad toma en cuenta su opinión para la planificación de objetivos y logros | | | |
| 5 | Considera que mediante la gestión institucional proporciona suficiente recurso para el desarrollo de actividades | | | |
| 6 | Considera que tiene capacitación orientado a los procesos institucionales | | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN COMUNITARIA | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 7 | Considera que existe una comunicación efectiva entre los promotores educativos y los padres/madres de familia en la gestión comunitaria | | | |
| 8 | Ha experimentado desafíos en la colaboración con los padres/madres de familia para implementar iniciativas educativas en el programa | | | |
| 9 | Considera que el directivo muestra interés de diálogo con los promotores | | | |
| 10 | Cree que la formación y capacitación específica son necesarias para potenciar la efectividad de las iniciativas de desarrollo en la gestión educativa | | | |
| 11 | Considera que existe comunicación por parte de la autoridad sobre acontecimientos ocurridos en la institución | | | |
| 12 | Considera que existe adecuada relación comunicación entre la autoridad y los promotores | | | |
| DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 13 | Se proporcionan recursos adecuados para crear un ambiente estimulante y | | | |



| | | | | |
|--|--|----------------------|-----------------|-------------------|
| | propicio para el aprendizaje en el programa | | | |
| 14 | Considera que los promotores educativos reciben capacitación pedagógica trimestral | | | |
| 15 | Considera que las capacitaciones son innovadoras para la metodología de enseñanza | | | |
| 16 | Dedica tiempo específico para interactuar individualmente con cada estudiante durante las actividades educativas | | | |
| 17 | Considera que las capacitaciones responden a las necesidades de actualizar | | | |
| 18 | Se siente capacitado/a para resolver los problemas que enfrenta en su labor pedagógica en el programa | | | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 19 | Considera que la autoridad invierte para la mejora en materiales educativos | | | |
| 20 | Recibe apoyo y recursos adicionales para cumplir con sus responsabilidades luego de las reuniones de supervisión | | | |
| 21 | Existe un plan de desarrollo profesional individualizado para cada promotor educativo en el programa | | | |
| 22 | Se lleva a cabo el registro y control de los recursos materiales en el programa | | | |
| 23 | Se lleva a cabo algún proceso de mantenimiento o reparación de los recursos materiales en el programa | | | |
| 24 | Considera que la generación de recursos materiales es acorde a la gestión educativa | | | |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| DIMENSIÓN 1: CALIDAD LABORAL | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 1 | Recibe capacitación o formación para mejorar su desempeño laboral y responsabilidad en el trabajo | | | |
| 2 | Considera que la institución le valora por el trabajo que desempeña | | | |
| 3 | Considera que la institución reconoce el desarrollo de tu trabajo | | | |
| 4 | Considera que existe apoyo y supervisión de las autoridades para el desarrollo profesional | | | |



| | | | | |
|---|---|----------------------|-----------------|-------------------|
| 5 | Considera que existe oportunidad de crecimiento profesional como promotor educativo | | | |
| DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA INTERPERSONAL | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 6 | Considera que existe comunica eficazmente con otros promotores educativos para coordinar actividades y proyectos | | | |
| 7 | Considera que se utiliza herramientas de comunicación como reuniones regulares o grupos de chat para mantenerse conectado/a con sus colegas | | | |
| 8 | Utiliza un lenguaje claro y comprensible al comunicarse con los padres y cuidadores de los niños en el programa | | | |
| 9 | Es capaz de trabajar eficazmente en equipos diversos y multidisciplinarios | | | |
| 10 | Se ajusta rápidamente a nuevas situaciones y desafíos en el trabajo | | | |
| DIMENSIÓN 3: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE | | En desacuerdo | Indeciso | En acuerdo |
| 11 | Dispone de recursos didácticos adecuados para facilitar el aprendizaje de los niños en el programa | | | |
| 12 | Considera importante el juego en el proceso de aprendizaje de los niños en edad inicial | | | |
| 13 | Se esfuerza por crear un ambiente motivador y estimulante para los niños en el programa | | | |
| 14 | Utiliza algún marco curricular o guía de referencia para diseñar las actividades educativas | | | |
| 15 | Dedica tiempo suficiente para la planificación y preparación de las actividades educativas | | | |
| 16 | Considera que la programación curricular influye en su desempeño laboral como promotor educativo comunitario | | | |



Anexo 4 Ficha de validación de instrumento

VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante _____
- 1.2. Cargo en la Institución donde labora _____
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación. El cuestionario donde contiene el a la gestión educativa y el desempeño laboral.
- 1.4. Título de investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA PUNO, 2023
- 1.5. Autor (a): BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA

II. ASPECTOS A EVALUAR

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 20% | Regular 40% | Buena 60% | Muy Buena 80% | Excelente 100% |
|--------------------------|--|-------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | |
| Objetividad | Esta expresado en conductas favorables | | | | | |
| Actualidad | Adecuado a la ciencia y tecnología | | | | | |
| Organización | Existe una organización lógica | | | | | |
| Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | |
| Consistencia | Basado en aspectos teóricos y científicos | | | | | |
| Coherencia | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito del estudio | | | | | |
| Pertinencia | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación | | | | | |
| PROMEDIO DE VERIFICACION | | | | | | |

III. PROMEDIO DE VALORACION: _____

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Puno, de diciembre del 2023.



VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante
1.2. Cargo en la Institución donde labora
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación. El cuestionario donde contiene el a la gestión educativa y el desempeño laboral.
1.4. Título de investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA PUNO, 2023
1.5. Autor (a): BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA

II. ASPECTOS A EVALUAR

Table with 7 columns: INDICADORES, CRITERIOS, Deficiente 20%, Regular 40%, Buena 60%, Muy Buena 80%, Excelente 100%. Rows include indicators like Claridad, Objetividad, Actualidad, Organización, Suficiencia, Intencionalidad, Consistencia, Coherencia, Metodología, Pertinencia, and a final row for PROMEDIO DE VERIFICACION.

III. PROMEDIO DE VALORACION: _____

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Puno, de diciembre del 2023.



VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante
1.2. Cargo en la Institución donde labora
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación. El cuestionario donde contiene el a la gestión educativa y el desempeño laboral.
1.4. Título de investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA PUNO, 2023
1.5. Autor (a): BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA

II. ASPECTOS A EVALUAR

Table with 7 columns: INDICADORES, CRITERIOS, Deficiente 20%, Regular 40%, Buena 60%, Muy Buena 80%, Excelente 100%. Rows include indicators like Claridad, Objetividad, Actualidad, Organización, Suficiencia, Intencionalidad, Consistencia, Coherencia, Metodología, Pertinencia, and a final row for PROMEDIO DE VERIFICACION.

III. PROMEDIO DE VALORACION: _____

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Puno, de diciembre del 2023.



Anexo 5 Fichas de evidencias del proceso de datos



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCION: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : LUJAN URUIOLA CARLOS ADOLFO
1.2. ESPECIALIDAD :
1.3. CARGO ACTUAL :
1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

Table with 10 rows (Indicadores) and 20 columns (Criterios). Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGIA, and PERTINENCIA. Columns are grouped into DEFICIENTE, REGULAR, BUENA, MUY BUENA, and EXCELENTE.

Coefficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Lugar y fecha: PUNO 23 de Mayo del 2024

[Handwritten signature]
Firma



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES
EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE
EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023**

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : LUCAN UNUIDIA CARLOS ADOIFO
 1.2. ESPECIALIDAD :
 1.3. CARGO ACTUAL :
 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

| ASPECTOS | CRITERIOS | VALORACION | | | | | OBSERVACIONES |
|-------------|--|------------|---|---|---|---|---------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ESPECÍFICOS | 1. Claridad en la redacción | X | | | | | |
| | 2. Coherencia interna | X | | | | | |
| | 3. Inducción a la respuesta (sesgo). | ✓ | | | | | |
| | 4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante | ✓ | | | | | |
| | 5. Mide lo que pretende | X | | | | | |
| GENERALES | 6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder. | X | | | | | |
| | 7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | ✓ | | | | | |
| | 8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | ✓ | | | | | |
| | 9. El número de ítems es suficiente para recoger la información. | ✓ | | | | | |
| | 10. Los ítems se deduce de los indicadores | ✓ | | | | | |
| SUB TOTAL | | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | | |

Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
 b) Desaprobado (C < 75%)



Lugar y fecha: PUNO 23 DE Mayo del 2024

[Firma]
Firma



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO

Título: **GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO, 2023**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : ENRIQUE GENARO APATA LHIRINES
- 1.2. Profesión :
- 1.3. Cargo actual :
- 1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| | | | | |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |

| INDICADORES | CRITERIOS | VALORES | | | | |
|--------------------|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Esta redactado con lenguaje apropiado | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en capacidades observables | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica de los ítems con las variables | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices | | | | X | |
| 9. METODOLOGIA | Responde al propósito de la investigación | | | | | X |
| 10 PERTINENCIA | Es útil y adecuado para la investigación | | | | X | |

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 81%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)

.....
Firma
DNI° 02412103.....



ANEXO I FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 30 - 12 - 2024

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BEATRIZ GONZALO VILCAPAZA

Dirección: Av. HUANCANE 998

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02424533

Teléfono: 948554094 email: bgonzalo_pronoei@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROMOTORES

EDUCATIVOS COMUNITARIOS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE

EDUCACIÓN INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO LABORAL PROMOTORES EDUCATIVOS

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

Firma de Autor



huella digital

30 – DICIEMBRE - 2024

Fecha