



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315
“Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018”**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Ley Werni Freyre Pérez

ASESOR

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

SECCIÓN

GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A Dios que día a día nos bendice, donde a través de su palabra nos enseña a cultivar los principios y los valores; amar y a perdonar como Él nos amó primero.

En especial a mi amada esposa Lois Macedo, mi hijo Job Leyant y mi hija Carey Fabiel, por su apoyo y su comprensión.

A mí querida mamita Fabiola Pérez, quien con sus consejos y apoyo incondicional, me ha permitido llegar a otro peldaño en mi vida profesional.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis Carlos Alberto López Marrufo, quien con su orientación y paciencia pudo ayudarme y enseñarme en la culminación de mi tesis.

Mi agradecimiento a la maestra Jeanette Baldramina González Castro, maestro Miguel Edinson Mego Bardales; quienes con sus orientaciones en la revisión pude terminar la redacción de la tesis; a mí querida maestra Carla Yengle Vásquez, quien con su ternura y paciencia pudo orientarme en la enseñanza de la maestría.

Al director de la Institución Educativa Integral Nueva Honoria Reynaldo Ruiz Sánchez, quien me apoyo para la aplicación de mi instrumento y su apoyo incondicional.

ciudad

Yo, **Ley Werni Freyre Pérez**, estudiante del Programa de Doctorado/Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° **00103735**, con la tesis titulada **Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N°64315 “Nueva Honoria”, distrito Honoria región Huánuco 2018**.

Declaro bajo juramento que:

- 1). La tesis es de mi autoría.
- 2). He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3). La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4). Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes en la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso de ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo 11 de Agosto del 2018



.....
Ley Werni Freyre Pérez

DNI N° 00103735

Presentación

Excelentísimos miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: “Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N°64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018” para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como finalidad determinar el grado de relación que existe entre gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018. El documento consta de ocho capítulos que se describe a continuación: Introducción, marco teórico, marco metodológico, resultados, discusión, conclusión, recomendaciones y revisión bibliográfica; además de anexo. Detalladamente en la introducción se especifica la formulación del problema, justificación y objetivos. Posteriormente en el marco teórico se detalla los antecedentes, bases teóricas e hipótesis. En el marco metodológico se especifica diseño de investigación, operacionalización de variables, estrategia para la prueba de hipótesis, población muestral y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos. Luego en la parte de resultados, se realiza una descripción de las variables de gestión institucional y desempeño docente y sus dimensiones; así como la prueba de hipótesis. Posteriormente la discusión, se contrasta con los antecedentes y la hipótesis. Además las conclusiones. Se dan a conocer las recomendaciones y las referencias bibliográficas con lo que se han venido trabajando; finalmente los anexos, matriz de consistencia e instrumentos que se ha aplicado entre otros.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	6
Índice.....	7
Índice de tablas.....	8
Índice de gráficos.....	9
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Antecedentes.....	13
1.2. Bases Teóricas.....	22
1.3. Justificación.....	42
1.4. Realidad Problemática.....	45
1.5. Formulación del problema.....	51
1.6. Hipótesis.....	52
1.7. Objetivo.....	53
II. MARCO METODOLOGICO	55
2.1. Variables.....	56
2.2. Operacionalización de variables.....	56
2.3. Metodología.....	59
2.4. Tipo de estudio	59
2.5. Diseño de investigación.....	59
2.6. Estrategia para la prueba de hipótesis	60
2.7. Población, muestra y muestreo.....	61
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
2.9. Validez y confiabilidad del instrumento.....	64

Tabla 12. Distribución de frecuencias: Evaluación de la gestión.....	71
Tabla 13. Distribución de frecuencias: Clima institucional.....	72
Tabla 14. Distribución de frecuencias: Capacitación del personal.....	73
Tabla 15. Distribución de frecuencias: Desempeño docente.....	74
Tabla 16. Distribución de frecuencias: Preparación de aprendizaje de estudiantes.....	75
Tabla 17. Distribución de frecuencias: Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes	76
Tabla 18. Distribución de frecuencia: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	77
Tabla 19. Distribución de frecuencias: Desarrollo de la profesionalización de la identidad docente	78
Tabla 20. Prueba de hipótesis.....	79

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Niveles de gestión institucional	68
Grafico 2. Niveles de liderazgo directivo	69
Gráfico 3. Planificación estratégica.....	70
Gráfico 4. Evaluación de la gestión.....	71
Gráfico 5. Clima institucional.....	72
Gráfico 6. Capacitación del personal.....	73
Gráfico 7. Desempeño docente.....	74
Gráfico 8. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	75
Gráfico 9. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	76
Gráfico 10. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	77
Gráfico 11. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.....	78

RESUMEN

La gestión institucional es una de las variables independientes que fue estudiado en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria, región Huánuco año 2018, con sus implicancias en el desempeño docente, ya que el objetivo general de esta investigación fue: Determinar si existe el grado de relación entre la gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población muestral fue de 50 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica de la recopilación de datos de la variable gestión institucional y desempeño docente; donde se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables, la primera con 30 preguntas y la segunda variable con 26 preguntas. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,941 para el cuestionario de gestión institucional y 0,916 para el cuestionario de desempeño docente, indicándonos excelente confiabilidad.

Los resultados obtenidos en la investigación desarrollado consideran que el 48% del liderazgo directivo influye en el desempeño docente, quiere decir, que si no hay un buen liderazgo directivo no puede haber un buen desempeño docente.

Las conclusiones que el valor de Tau $b= 0,536$ lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables de estudio, mientras que el p valor= 0,000 donde se acepta la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 1% con un intervalo de confianza del 99%.

Palabras clave: Gestión, institucional, desempeño docente, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

Institutional management is one of the independent variables that was studied in the Integral Educational Institution N° 64315 “Nueva Honoria” district Honoria, Huánuco of region in the year 2018 with implications in teacher performance, given that the general objective of this investigation was: To determine if there is a significant relationship between institutional management and teacher performance Integral Educational Institution N° 64315 “Nueva Honoria” in Honoria, Huánuco 2018. The type of research is applied, with an investigative design that is descriptive, transversal correlational. With a sample population of 50 teachers, 50 were selected to be part of a survey with 30 questions related to institutional management and 26 questions related to teacher performance. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.941 for the institutional management questionnaire and 0.916 for the teacher performance questionnaire, indicating excellent reliability.

The results obtained in the research developed consider that 48% of the leadership leadership influences the teaching performance, meaning that if there is no good leadership, there can not be a good teaching performance.

The conclusions that the value of Tau b = 0.536 means that there is a moderate direct relationship between the study variables, while the p value = 0.000 where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis rejected, with a level of significance of 1% with a confidence interval of 99%.

Keywords: Management institutional, teacher performance, effective, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

En primer término, para esta información se consideraron algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales, representados por los siguientes autores:

1.1.1. A nivel Internacional

Ruiz, M. (2012), realizó un trabajo de investigación título: *“La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: maya-castellano”*; sustentado en la Universidad Mayor de San Simón, que está ubicada en Cochabamba, Bolivia; con la finalidad de optar el grado académico de magister. Dicha investigación tenía como objetivo, determinar La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: maya-castellano”. El diseño de la investigación fue de tendencia no experimental de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó una muestra de 180 personas. El marco teórico estuvo formado por temas referente a gestión institucional, y educación, aporte de diferentes autores, con los que se les dio un sustento a las variables. Llegando a las siguientes conclusiones: Resulta importante este estudio exploratorio debido a que presenta en su estructura, la problemática vigente encontrados que impiden la realización de la formación de adultos. Hace de conocimiento sobre el proceso de alfabetización maya-hablantes ubicados en Yucatán, se encuentran relacionados unificadamente en todo los procesos que se consideran en todo gestión institucional, teniendo en cuenta los diferentes recursos para la organización , tales como : económicos, personales y materiales. Considerando importante la participación de totalitaria de la población maya y civil y de todas las organizaciones del estado en las alternativas de solución los problemas detectados, y a la asamblea comunitaria, como una manera de retomar las funciones de organización y la determinación de decisiones comunitarias que tienen lugar en el contexto, los que nos permitirán organizar a los diversos actores educativos. Se encuentra que, la

gestión institucional 85% incide en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes, finalmente demostró que la correlación entre las variables fue de 0.763.

Rodríguez, M. (2011), realizó un trabajo de investigación, cuyo título fue *“La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente”*; un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las escuelas normales del estado de Michoacán” tesis sustentada en la universidad de Chiapas, para optar el grado de magister en políticas públicas. La investigación tuvo como principal objetivo establecer la relación entre la gestión institucional y los procesos de la formación en las escuelas normales. El diseño que se empleó en el estudio fue de tendencia no experimental, de tipo descriptivo comparativo, utilizando una muestra probabilística de 180 estudiantes, Las teorías que se utilizaron en la investigación fueron referentes a la gestión institucional y de calidad educativa, temas de diferentes autores con los cuales se les dio sustento a las variables, llegando a las siguientes conclusiones: Se acepta que la gestión de las instituciones y sus características para el funcionamiento académico, así como el uso de las propuestas del trabajo didáctico colegiado son características de gran importancia, se consiguen 85% con el que hacer practico del personal directivo y el personal docente. Con base en estas aportaciones que nos permitieron los hallazgos, se inició el planteamiento y diseño de planes y estrategias, además de trabajar acciones propiciando una participación mayoritaria, para la examinación y discusión de las propuestas hechas y trabajar más su sentido académico y de impacto en la creación de los maestros para el futuro. Finalmente consigue la correlación moderada entre las dos variables siendo de 0.686.

Borja (2011), realizó una investigación titulado *“El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía Ecuador”*, Tesis sustentada en la Universidad de Santa María Ecuador. El objetivo del presente trabajo de investigación estuvo orientado a conocer y medir el grado de “Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional” en la escuela Manuel de Echeandía Ecuador.” El diseño empleado en la investigación fue de tendencia no experimental de tipo descriptivo relacional, la muestra utilizada fue de 80 personas. El marco teórico de este trabajo, estuvo formado por temas de liderazgo y gestión institucional, con el aporte de muchos autores, los cuales le dieron un sustento científico a las variables. En las conclusiones de la investigación manifiestan en un 86% que la presencia del liderazgo educativo brinda resultados de valor significativo en la gestión institucional, que su función será de gran importancia en la sociedad, estos efectos del liderazgo educativo se aprecian en la institución educativa objeto de nuestro estudio. Llegando a conseguir una correlación alta de 0.784.

Pini (2012), realizó un estudio que tuvo por título *“El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión de calidad para los directivos de escuelas”*, tesis sustentada en la Universidad Católica de Chile. El objetivo del estudio estuvo orientado a conocer el proyecto educativo institucional como herramienta de gestión de calidad para los directivos de instituciones educativas, la investigación tuvo un diseño de tendencia no experimental, descriptivo correlacional, de corte transaccional trabajando con una muestra probabilística de 120 personas, llegando a las siguientes conclusiones: La elaboración de proyectos de educación contando con la participación de los actores educativos, contribuye significativamente en 86% al incremento de la gestión de calidad de la institución educativa, parcialmente contribuye a generar decisiones diferentes y no en forma tradicional como se hacía

anteriormente dejando de lado a los demás miembros que deben participar de acuerdo a lo normado .Esta participación de los demás actores, constituye en 95% el complejo marco del cual surgen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa de mayor amplitud. Este tipo de trabajo en la institución educativa en un 85% brinda la oportunidad de incorporar muchas variables que la constituyen como una realidad compleja, articulando en la gestión institucional. Demostrando una correlación de moderada confiabilidad de 0.687.

Berigüete (2011), realizó una investigación titulado, "*La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media, República Dominicana*". Dicho trabajo fue de tipo exploratoria-descriptivo-correlacional, de un diseño no experimental. El marco teórico de dicha investigación estuvo formado por los temas de gestión institucional y eficiencia de la educación con el aporte de diferentes autores, que dan sustento científico a las variables de estudio .Esta investigación tuvo lugar en 5 instituciones educativas de San Juan de la Maguana, en República Dominicana, contando con una población de estudio de 1422 estudiantes, 51 profesores, 5 directivos, 36 personas de apoyo, 13 administrativos y 316 padres de familia; de las cuales se tomó una muestra significativa de estudiantes 302 y padres 88, el resto de la población formo parte de los estratos de exploración. Luego de aplicar los cuestionarios, pudimos notar que el 52% de los alumnos, indicaron encontrarse poco y nada satisfechos con su colegio. Estos resultados tiene una importancia significativa, para conocer cómo percibe los estudiantes el trabajo de gestión en su relación con la satisfacción educativa, llegando a las siguientes conclusiones: "La educación dominicana cuenta con poca eficiencia, que los centros educativos tiene también poca efectividad y que esto afecta de manera significativa la calidad de los resultados.

Además, informan que la gestión institucional y pedagógica, parece ser el aspecto que tiene la responsabilidad de este bajo nivel de eficiencia a opinión de los encuestados de un 67% y por consiguiente del rendimiento, ya que es la responsable de administrar todos los elementos de la vida del centro educativo. Finalmente la correlación de estas variables es de moderado de 0.654.

De hecho que la gestión es un proceso donde el directivo o los directivos determinan la planificación que está consolidado en el plan educativo institucional (PEI), por lo que este documento de gestión, permite al directivo orientar de que acciones o actividades llevara a cabo para tener resultados satisfactorios por el bien de su institución; si bien es cierto, dentro del plan se detallan las acciones de trabajo priorizados por el directivo o directivos considerando las necesidades más importantes y reales, y distribuyendo los recursos que son asignados a las instituciones; como también actividades que son innovadores, productivos, tecnológicos, interculturales entre otros; estas acciones o actividades, en su momento no cuentan con disponibilidad presupuestal, es ahí, donde el directivo tiene que asumir el rol de gestión para la institución, con el fin de que sus necesidades sean atendidas al margen del poco presupuesto que fue asignado, con el propósito que pueda cumplir con los resultados esperados y metas cumplidas, donde los estudiantes, padres de familia y docentes puedan percibir la atención de parte de los funcionarios que tienen el poder de asignar recursos y la percepción del directivo líder que tiene la capacidad de gestión ante las circunstancia que se presentan dentro del proceso administrativo, técnico - pedagógico.

Se considera al liderazgo directivo democrático como importante frente al desempeño docente. Indudablemente, la influencia del liderazgo directivo, influye en un buen clima organizacional y laboral, en

los procedimientos y procesos de gestión institucional, en la gestión educativa, gestión técnico – pedagógico; donde cumple las acciones de trabajo que esta detallada dentro del plan educativo institucional; donde finalmente influye en las prácticas y desempeño docente. El líder democrático, actúa siempre, considerando las opiniones de los demás docentes, no toma decisiones apresuradas, confía en su plana docencia sobre la labor dentro del aula; tiene consideraciones en las reuniones tanto de docentes como en las reuniones de estudiantes y padres de familia; el liderazgo democrático es conciliador cuando observa que no hay un buen clima institucional o laboral entre sus docentes. No toma represalias cuando una opinión es contraria a la suya, porque considera las opiniones democráticas las de todas; puesto que corrige los problemas con mucha sabiduría y prudencia, considerando la empatía de cada individuo.

1.1.2. A nivel nacional

Paredes (2014), Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014, cuya muestra se conformó por 5 docentes, 18 padres de familia, 24 estudiantes del Quinto y Sexto grado del nivel Primaria; se utilizó el cuestionario del tipo Likert, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Tau – b de Kendall; donde se concluye que el coeficiente de correlación fue de moderado a medianamente adecuado.

Huarancca (2014), en su tesis Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho – 2014, cuya muestra fue de 122 docentes, utilizando el instrumento de estudio de cuestionario, donde

concluyo: Las conclusiones registran que el valor de $Tau_b = 0,804$, lo que significa que existe relación directa fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el p -valor = 0,000 se ha asumido aceptar la hipótesis alterne y rechazar la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Yábar (2013), en su tesis La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, cuya muestra fue 44 docentes y que se empleó como instrumento fue “cuestionario estructurado”; concluyo:

Se utilizó la prueba estadística Rho Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,558, con una sig. 0,000.

El Rho de Spearman es 0.558 indica que existe relación moderada y directa proporcional entre la Evaluación de la Gestión Educativa y la Práctica Docente, es decir a mejor Evaluación de la Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente.

Se observa que el p valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces se rechaza H_0 , esto nos permite decir que a un 5% de confianza existe relación entre la Evaluación de la Gestión Educativa y la Práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima.

Existe un enlace entre la Dirección de la gestión educativa con nexo de desarrollo de la práctica docente donde se identificaron aspectos positivos basados en el control, en la ejecución del plan calendario y nexo estudiante/profesor.

Cárdenas (2013), en su tesis El nivel de eficacia de los documentos de gestión pedagógica y su relación con la calidad del desempeño docente en la institución educativa N° 20189 de Cañete. La población fue de 172 docentes, con un muestreo de 120 docentes,

aplicando una muestra de cuestionario, con un nivel de medición cualitativo, donde concluyo:

Para obtener el coeficiente de correlación se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Dado que el nivel de significancia es igual a 0.00, y por tanto menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0.852.

Este valor determina la relación de manera positiva y directa entre el Nivel de Eficacia de los documentos de Gestión Pedagógica y el desempeño docente, que tiene lugar en la institución educativa N° 20189 de Cañete; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

A partir de este índice correlacional se puede inferir que la relación positiva y directa del nivel de eficacia de los documentos de gestión pedagógica favorable o positivo en la institución educativa N° 20189 de Cañete estudiada, podría condicionar el manejo de las estrategias de los docentes. No obstante, también se admite que podrían ser otros los factores determinantes de dichos procesos.

1.1.3. A nivel local

Pérez (2018), en su tesis La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65044 “Villa el Salvador” de Manantay- 2016 cuya muestra fue de 60 docentes y 2 directivos, el instrumento utilizado es la “recolección de datos – encuesta” con 30 preguntas con dimensiones administrativo, pedagógico y comunitario, concluyo:

La relación que existe entre la Gestión Institucional y el desempeño docente entre los profesores en la Institución Educativa N° 65044 “Villa el Salvador” de Manantay. Llegó a determinarse estadísticamente entre ambas variables como resultado de correlación es $r = 0.6456$, ubicándose en el nivel positiva media.

En el distrito de Honoria, región de Huánuco, se ha observado que en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, el desempeño docente se encuentra bajo un control de parte de los padres de familia y los funcionarios de la UGEL N° 03 de Puerto Inca.

Todas las instituciones educativas cuentan con normas, directivas, reglamento interno y manuales de procedimientos administrativos; de las cuales son elementos de fuerza para coaccionar a los docentes para un mejor y eficaz desarrollo institucional. Es imprescindible obviar este mecanismo y este proceso, sin embargo, no son eficaces para el proceso de gestión y el desarrollo de una institución armoniosamente sostenible. Siempre el trabajo de la dirección de una entidad es blanco fijo de crítica, desconfianza y desprestigio por parte de la comunidad o la sociedad.

Indudablemente, la gestión institucional está reglamentada por un ejemplo normativo de dirección, con autoridad vertical, rígida, homogénea, unidimensional y objetiva, donde no existe lugar para pregunta, la reflexión y la creatividad.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión institucional

Farro (2001), “Es la capacidad institucional para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales”; gestión institucional es considerada como la capacidad para armar su plan estratégico, teniendo en cuenta los presupuestos asignados a las instituciones, separando considerablemente los resultados a través de los planes operativos anuales. También se puede entender que los presupuestos asignados a las instituciones deben estar distribuidos de acuerdo a las normas presupuestales del Estado o las asignaciones

presupuestales, dándoles marco presupuestal a las acciones y actividades para el cumplimiento de las metas y los objetivos.

Alvarado (1999), mencionó que “Por gestión institucional puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17). Se entiende de acuerdo a este autor, una gestión institucional tiene que ver con el buen manejo de técnicas, a través de los instrumentos que se utilicen en la aplicación de las diferentes actividades para dar cumplimiento a lo planificado en la gestión institucional.

Igual manera, Bringas, J. A. (1997), define a la gestión institucional a “Mantener los procesos de estructuras administrativas y pedagógicas, teniendo en cuenta los proceso internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, de las cuales permitan a los niños y niñas a desarrollarse como personas distinguidas, responsables y eficaces; y como ciudadanos con capacidad construir la democracia y el desarrollo nacional”. La gestión viene hacer parte de todos y de todas las que en ella se encuentran, de las cuales se debe respetar los procesos que establece la administración pública a través del Estado, que nos conlleva a actuar de una manera correcta y prudente con el fin de desarrollar bajo las normativas según el Estado peruano; ya que estas están bajo un régimen de procesamiento administrativo, judicial y penal; por lo que los directivos deben tener mucho cuidado al realizar una gestión. Gestionar, es parte de la vida diaria, porque ello permite medir la capacidad que tiene un individuo, donde demuestra toda su destreza, calidad humana, valores, principios y persistencia; frente a ello se puede tener como resultado positivos y negativos dependiendo de la capacidad de gestión de cada persona; siempre debemos mantener la calidad humana ante cualquier circunstancias, es por ello, que mediante el desempeño docente y las evaluaciones pedagógicas permiten de alguna otra manera orientar a los niños y niñas a formarse

bajo las condiciones y características educativas y con capacidad cognitiva hacer uso de sus competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje, para que más tarde sean personas de bien, con capacidad de construir una democracia única, sin buscar ningún interés personal y demagógica.

Puede ser, que la gestión mantenga su propio estilo de administración técnico pedagógico, sembrando personas con estilo democrático, recto y eficacia; con capacidades de construir una democracia anhelada y esperada a través del desarrollo nacional.

Sovero (2007), tiene en cuenta que gestión institucional “Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228). Al mismo tiempo, menciona a la planificación como uno de las actividades de importancia en la dirección, como también a la, organización, comunicación, control y participación, el mismo autor resalta: “la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias” (p.235): El liderazgo: este es definido como la destreza que debe tener la persona, de tal manera que al participar en la organización tengan facilidad de desplazarse con el fin de lograr los objetivos propuestos en la institución.

Chiavenato J. (2006), mantiene que la gestión institucional da inicio con la teoría de la administración de empresas, poniendo en alto dos principios: la primera corresponde a la subordinación funcional del personal considerándose como tareas de rutina dependientes; y la segunda, considerar que los resultados son mecánicos de forma (positiva), puesto que el producto final viene del cumplimiento del personal.

Según Casassús (2012), la gestión viene hacer el entendimiento y análisis de las metodologías de una actividad humana dentro de una dirección. Asimismo, la gestión se considera que los procedimientos y acciones puedan dar cumplimiento de las metas y objetivos que se

espera alcanzar en la dirección, por lo que estos procedimientos deben ser oportunos y eficaces.

Con respecto, Amarante (2000:11), a este autor, define a la gestión, considera una serie de acciones que se llevan a cabo dentro de la vida diaria, que no es nada extraordinario, una vida en común; donde se considera las oportunas decisiones, comisiones, responsables, comunicativa, estrategia de planificación y estimaciones, con grupos de profesores o con los integrantes de la población educativa y otros. Sin duda, todas estas acciones mencionadas deben tener un horizonte, para que se puedan cumplir de una forma oportuna para el bienestar de la población estudiantil, tanto para los docentes y para los padres de familia.

Mientras Ruiz (2007), indudablemente, el autor define a la gestión como la realización y el seguimiento de los procedimientos de las actividades y las cantidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la organización o dirección; en tal sentido, los miembros de la institución deben cultivar virtudes y fundamentos con el fin de obtener actividades ejecutadas de acuerdo al plan de ejecución de forma eficacia y obtener resultados con el menor tiempo y con la utilización de pocos recursos.

Blejmar B. (2005), confirma que gestionar es hacer que las cosas sucedan. Quiere decir que la gestión de las instituciones no es tan fácil, labor que tienen los directores, el reto que tienen que asumir, más aun cuando no hay presupuestos asignados para la institución; y cuando se tenga que cumplir las metas y objetivos de la institución. Las cosas que suceden pueden ser positivas o negativas; dependerá de muchos factores que se presentan a lo largo que dura la gestión por parte de la dirección o del directo.

Para Vázquez y Cantón (2000), “El control debe estar relacionado con los resultados” “indicadores y proceso”. Gestionar implica un entendimiento técnico, amical, político, social y cultural;

porque se considera los imprevistos y las incidencias, donde el director busca posibilidades, oportunidades que le aparecen en el caminar de una adecuada gestión, para poder impulsar acciones y trabajos productivos, tecnológicos, pedagógicos, culturales y administrativos en bien de su institución.

Enfoques acerca de la gestión de la calidad

Camisón, Cruz y Gonzales (2006). “Los distintos enfoques de Gestión de la Calidad se distinguen por sus principios-guía, y por las prácticas y técnicas que adoptan para llevar dichos principios al mundo real”. Este enfoque de gestión de calidad, tiene principios que se considera como guía en las prácticas y técnicas de aprendizaje, por lo que estos se refleja en la vida real; ya que se debe de aplicar en el proceso de enseñanza y aprendizaje, puesto que estas técnicas deben ser aplicadas de acuerdo al grupo de personas y de acuerdo a la idiosincrasia del público quienes van a aprender. Es por ello, que este enfoque enfatiza a las técnicas pedagógicas que se vienen empleando dentro de las aulas, pero no todos aplican las técnicas de aprendizaje por ciertas circunstancias que las sesiones de aprendizaje se han convertido en un parámetro para el docente, donde no te permite reflexionar porque el tiempo no es acorde al desarrollo de la sesión en aula. Pero si reconocemos a los docentes que aplican las técnicas de aprendizaje, ya que ellos lo tienen como un principio o como una guía para dar a conocer dentro de un aula.

Enfoques acerca de la gestión institucional

Albrecht y Zemke (1985) la gestión institucional, enfocada en los diferentes procesos de enseñanza pero de calidad, donde rompe las ideas tradiciones e impulsa estudiantes al nivel más alto de atención, donde coinciden con las estrategias institucionales los procedimientos y sistemas establecidos. Este tipo de enfoque, es una mirada hacia el futuro, teniendo en cuenta que los estudiantes deben ser los mejores,

juntamente con el apoyo de los docentes y todo aquello que considera la institución para abordar a los estudiantes hacia un futuro promisorio.

Gestión de la calidad

Gestión de la Calidad, como un conjunto de métodos útiles de forma aleatoria, puntual y coyuntural para diferentes aspectos del proceso administrativo (Witcher, et. al 1995).

Indica con mayor restricción, acortando solo a la técnica de control. Con esta palabra abarca cualquier tipo de procedimiento en cuanto a una gestión de calidad; sin considerar evaluaciones, monitoreos ni supervisiones, solo a las técnicas de control. Considera como un grupo de técnicas y procedimientos, para convertirla en una nueva idea de la dirección (Price et. al 1989).

Feigenbaum A. (1951: XXI). “Considera que la calidad es una nueva área de la administración moderna como las finanzas, la producción o el marketing”. Asimismo, la calidad se manifiesta en todas las áreas del accionar del ser humano, en este caso se describe en las finanzas considerados como la parte económica, administrativas como también en la producción y el marketing; teniendo una repercusión en el accionar de las personas, por las cuales se observa como resultado un trabajo eficaz y eficiente. Hoy en día en el siglo XXI, la calidad es sinónimo de globalización, competitividad y tecnología, por las cuales el hombre debe de prepararse para el futuro, considerándose una oportunidad de aprendizaje y demostrando una capacidad innata de cada individuo, con el fin de que estas capacidades tengan el efecto en las responsabilidades asumidas por las personas.

La norma ISO 8402 (UNE 66001), define la Gestión de la Calidad, desde su visión considerando un aspecto que determina y aplica la política de la calidad. Selecciona de una forma eficiente la

gestión de calidad donde son aplicadas a través de una política establecida que normalmente este ISO lo ha considerado.

Igualmente, la ISO 9001:2000, indica que la gestión de una institución discierne la misión de la calidad entre otras disciplinas de gestión. Este ISO, permite aclarar que la gestión de una institución debe brindar la calidad correspondiente más que otras disciplinas que se presentan o se desarrollan dentro de la institución.

Los instrumentos de la gestión institucional

El proyecto educativo institucional (PEI)

Es conocido como, un instrumento de planificación y gestión estratégica, puesto que involucra normas y lineamientos en la construcción del proyecto educativo, las cuales sirven para la puesta en práctica de acciones y metodologías de mejoramiento. Proyecto que se sustenta en una misión, unos valores y unos principios consensuados que precisan la identidad de la Institución, además que permite: dar coherencia a la función de los miembros de la comunidad educativa, crear el sentido de pertenencia del personal con la entidad, fijar objetivos orgánicos, orientar la toma de decisiones, contribuir a reconocer el perfil de los integrantes de la comunidad educativa, entre otros aspectos.”

El proyecto curricular institucional (PCI)

El artículo 33º de la Ley General de Educación N° 28044 señala que:

El inicio de la elaboración del diseño curricular es responsabilidad del ministerio de educación. Dando oportunidad de que en la instancia regional y local se diversifican con el fin de adecuar a las características de los estudiantes y del entorno; en ese sentido, cada institución educativa construye su propuesta curricular, que tiene valor oficial (p, 42).

El Currículo Nacional de la Educación Básica, menciona claramente que “el proyecto curricular diversificado de la institución

educativa..., se elabora con la participación de la plana docente, directivos de la institución educativa, para ello formando equipos de trabajo teniendo en cuenta los grados de estudio”.

Con las recomendaciones que hemos recogido, mencionamos que en el proyecto educativo institucional debe ir insertado en la propuesta pedagógica, la diversificación curricular del centro educativo elaborado por la comisión formada previamente por la dirección, para realizar dicho trabajo basado en los documentos normativos que emana del ministerio de educación, y en base a ello se diversifico el currículo en la institución educativa, y al finalizar queda como documento oficial de la institución educativa listo para su aplicación durante el año académico, indicando estrategias : acompañamiento tutorial, metodológica y de evaluación.

El plan anual de trabajo (PAT)

Se convierte ser un elemento muy importante para la aplicación debido al contenido de lo planificado en el proyecto de largo plazo como es proyecto educativo institucional. El plan anual va contener las actividades programadas a corto plazo que deben cumplirse durante el periodo de un año, en ella se encuentran todas las actividades que deben cumplirse. Estas actividades deben realizarse para cumplir los objetivos estratégicos en el corto plazo. Así como todo trabajo, lo elabora una comisión formado en asamblea de docentes con la participación de la plana directiva, teniendo elementos importantes a cumplir en durante el año escolar, así mismo todas las actividades del plan anual deben ser monitoreadas y evaluadas en cada trimestre, para verificar los avances y luego hacer la toma de decisiones.

Los proyectos de innovación

Toda institución requiere de nuevos cambios, específicamente la educación que se encuentra en constantes cambios como ciencia, uno

de estos cambios resulta como producto de innovaciones que se realizan tanto en la metodología, la aplicación de técnicas, produciendo cambios. Considerando estos resultados, el personal docente dentro de su trabajo debe planificar proyectos de innovación que resuelvan una problemática de cambio de su medio ambiente o realidad social y estimular al que lo realiza, dándole facilidades con sus estudiantes y padres de familia para la realización de sus proyectos. Muchas innovaciones se vienen dando en cuanto a los proyectos con la participación en feria de ciencias, actividades expositivas pero que a veces no se ve reflejado por la poca dedicación a ello. Uno de los fines de la educación es la busque de la calidad y equidad para ello se debe poner más énfasis en la actividades que se realicen en los proyectos de innovación para el reconocimiento de las instituciones educativas en su logro de mejorar sus expectativas frente a su comunidad.

Dimensiones de gestión institucional

Leithwood (1994), la individualidad de las dimensiones deben ser comprendidas como funciones y no como simples roles, porque están juntas con prácticas detalladas. Asimismo, las dimensiones corporativas y liderazgo están siempre juntas. Estas dimensiones pretenden describir sobre el tipo de líder que va transformar la gestión; estas características o efectos dependen de que los líderes de las escuelas e instituciones conozcan el trabajo diario del directivo, con la finalidad de dar a conocer el trabajo encarecido que tienen los directores cuando son responsables de una institución.

Se describen cada una de las dimensiones:

Liderazgo directivo

Bellido (2014), indica que existe influencia de los integrantes de una organización, pero estos, son guiados por los directivos y otros grupos de interés, donde el único propósito es el logro de sus objetivos

y la visión de la institución educativa. Los intereses de grupos, son para el control de las instituciones, por lo que el liderazgo tiene que primar en la administración educativa y por ende para el bienestar de los docentes y los estudiantes.

MINEDU (2013), define como la influencia que prima en los demás, con el fin de lograr intenciones favorables para la institución, tratando de cumplir con las metas de la escuela. Se considera como la amplitud de una organización de lograr el proceso de aprendizaje en todos los estudiantes, sin menospreciar a ninguno.

Con las nuevas disposiciones de parte del Ministerio de Educación, ha creído conveniente ampliar las responsabilidades de los directivos, especialistas y docentes; estas responsabilidades está orientado a las actividades de seguimiento, monitoreo y supervisión que se realiza a los métodos de aprendizajes y al nuevo desempeño docente, considerándose de alguna manera la actualización pedagógica y curricular; estas supervisiones se realizan para identificar los cuellos de botella o en todo caso los obstáculos por las cuales servirían para regularizar o mejorar todo el proceso de aprendizaje y por ende la enseñanza con el fin del buen cumplimiento de las metas y objetivos de la supervisión. El Ministerio de Educación con el afán de realizar un verdadero seguimiento y monitoreo como parte de las estrategias de supervisión al buen desempeño docente, dicha supervisión está basada en las normas de supervisión considerando que esta actividad es para observar si el docente cumple con las rubricas de enseñanza para la calidad de aprendizaje por parte de los estudiantes. Es por ello, que el MINEDU, plantea evaluaciones para que el docente pueda prepararse con el fin de que las deficiencias identificadas pueda superar cumpliendo con las metas y los objetivos de enseñanza de acuerdo a las rubricas de las capacidades y competencias.

Planificación Estratégica

Para Armijo (2009), la planificación estratégica, es un instrumento de misión que permite afirmar la toma de decisiones de las organizaciones alrededor del quehacer vigente y la senda que tiene que recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el ambiente y alcanzar la superior validez, aptitud, eficacia en los fondos y servicios que proveen. La planificación estratégica consiste en un adiestramiento de formulación y creación de objetivos de enlace prioritario, cuya característica primordial es el establecimiento de los cursos de trabajo (estrategias) para lograr dichos objetivos.

Evaluación de la Gestión

Asimismo dice para la evaluación se utilizan instrumentos de control, de amenazas e incluso de venganza; con el propósito de obtener buenos resultados, convirtiéndose en evaluaciones confiables y medibles para cualquier gestión institucional que se presentara. También subraya que la evaluación de la gestión debe ser decorosamente con ética profesional, sin tener simpatía ni odio, porque no se podrá realizar una verdadera evaluación de la gestión, mostrando siempre el profesionalismo con la dirección y con la sinceridad del caso, de las cuales no se conviertan en un instrumento de opresión o de avasallamiento.

Casanova (1997) señala la excelencia que tiene la evaluación para el buen trabajo de las organizaciones escolares o educativas en absoluto. Esta autora afirma que: el argumentar y apreciar cómo van engranando los diferentes y muy diversos componentes que integran cualquiera método pedagógico, es concluyente para su buena partida y referente gestionar su progreso paulatino en sus elementos de dirección como es lo más estrictamente pedagógico. De este modo la estimación se constituye en un dispositivo principal de desarrollo de los centros escolares al incorporar a los procesos de calidad que se producen en ellos y brindar los datos suficientes y fiables para emplear

permanentemente las medidas que modifiquen o refuercen lo necesario.

Clima Institucional

Goncalves (2001) mencionado por Reyes C. (2015) establece que:

Es el ambiente generado en una corporación educativa a través de las vivencias cotidianas de sus miembros en el instituto. Un clima corporativo propicia un trabajo efectivo de la corporación educativa, así establecer situaciones armoniosas. Este autor establece la forma de convivencia que realizan el directivo, docentes y estudiantes en una institución, por lo que muchas veces no todos tienen un sentido en común de ver las cosas, algunos de ellos verán como si nada les importara, otros darán la importancia de las acciones de trabajo; todos ellos tienen diferentes caracteres donde la convivencia se hace con mayor tiempo entre el directivo y los docentes; puesto que el clima institucional debe ser comparado como un hogar donde conviven seres humanos con sensibilidad, valores, aptitud; donde cultivan la amistad sincera y no sincera, la armonía y las dificultades; puesto que el clima institucional debería ser un medio donde los docentes proclamen la armonía, la paz, la consideración y un equipo donde todas y todos persiguen un fin la buena marcha de la institución y por ende el bienestar de los estudiantes.

Capacitación del personal

Hernández, L. (2014) la define como: “Una agilidad planeada y basada en las obligaciones reales de una compañía o institución, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del diligente”.

Cuando habla de capacitaciones habla del cambio cognitivo de las personas, que a través de ello, las personas pueden estar más orientadas, cambian de aptitudes frente alguna circunstancias que se

presentan, son educados, practican principios y valores que en algunos no lo estaban practicando; es por ello, que las capacitaciones obedecen a un aprendizaje duradero donde nadie puede robar lo que se ha aprendido, poniendo en práctica los saberes de lo que se ha ido recopilación la información de forma eficiente y oportuna.

En aquel tiempo, funge como una ocupación educativa en la cual se satisfacen la exigencia presente y se prevén penurias futuras.

MINEDU (2012), entendemos como el progreso de capacidades como la destreza que tienen los individuos, grupos, instituciones con sistemas frecuente para igualar y solucionar los problemas; para desdoblarse e implementar estrategias que le permiten lograr sus objetivos de progreso de una cualidad sostenible.

En consecuencia, se hace obligatorio levantar capacidades para la coyuntura orgánica entre las diferentes instancias del método pedagógico, que operen a través, de redes intergubernamentales y se articulen a los tres niveles de régimen, así como a redes intersectoriales que vinculen al Estado con la sociedad.

Asimismo, resulta de importancia tener un personal que este identificado con los objetivos estratégicos del sector educación y con capacidad para trabajar en equipo, señalar la práctica diaria considerando valores democráticos en el buen manejo de conflictos que se presenten.

¿Dónde debe estar la calidad?

En realidad la calidad debe estar principalmente en las personas, porque somos entes pensantes donde tenemos la capacidad de interrelacionarnos con los demás y más aún cuando nos ponemos a realizar cualquier trabajo cotidiano; como también la calidad debe estar involucrada en los saberes de los procedimientos de las técnicas pedagógicas y metodológicas de enseñanza; para que haya calidad se

debe dotar a las personas de todas las herramientas posibles y de las capacidades cognitivas para el buen uso de sus competencias. Para concluir la calidad es innata, donde pertenece a cada individuo de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el desarrollo como persona y en la utilización de las herramientas de forma adecuada para un mejor desempeño. También la calidad debe estar, en el desempeño docente, porque de ello, es la formación adecuada para las futuras generaciones de convertir ciudadanos con capacidades cognitivas avanzadas, pero eso no depende del propio docente sino es un compromiso tripartito entre del docente, el estudiante y los padres de familia.

Cutimbo (2010), indicó que “Es una forma de desarrollo profesional construido a proporción particular cuyo efectos se reflejan después en la eficacia educativa”.

Capacitar a distancia supone la autodidáctica, es indicar, el artículo por uno mismo, la práctica neutral, sin escasez de acudir a clases o lecciones presenciales de un instructivo en una corporación educativa y en un horario determinado para lo cual se requiere un evidente valor de beneficio, compromiso, empeño y cierto control que si no es dado en el estudiante capacitando inicialmente, es capaz, de adquirir gradualmente en el juicio del aprendizaje con dicha modalidad.

1.2.2. Desempeño docente

Definición de desempeño

MINEDU (2012) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Dolan, S. y otros. (2003), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del

empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía.

Desempeño docente

Murillo, J. (2006), destaca como principal que el desempeño docente “Son capacidades que evidencia todo buen docente en el dominio de conocimiento de su elemento, sus competencias de educación, de valoración y de profesionalismo y así como las capacidades relacionadas al instituto y a la comunidad”. La capacidad del docente se manifiesta en sus características innatas y cognitivas; como también en la destreza de sus clases, dando a conocer las técnicas de enseñanza de una manera fácil y sencilla para que los estudiantes puedan aprender de una manera rápida; es así, que la capacidad docente se valora y se rescata mediante las aptitudes de cada una de ellas. Si bien es cierto, no todos los docentes tienen la perspectiva del dominio de sus clases, otros con mayor énfasis en las técnicas de enseñanza, mientras otros en lo pedagógico y una gran parte adormecido por los años de servicios que vienen brindando a los estudiantes cada año, cansados de la aplicación de enseñanza convirtiéndose en una enseñanza cansosa y aburrida para los estudiantes. Por eso, valoramos a los docentes que buscan el aprendizaje de los estudiantes a través de las técnicas pedagógicas con el fin de formar individuos que puedan ser ciudadanos con valores, principios y demócratas; donde tomen sus propias decisiones en el desarrollo de su localidad.

Según, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, la docencia es definida: “como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales; con autonomía para desarrollar su trabajo”. Así se especifica la misión del profesor:

Colaborar de manera eficaz en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

Planear, realizar y examinar actividades que aseguren el aprendizaje en los alumnos.

Según el Ministerio de Educación (2012), es aquel que establece la autoridad, destreza y realización de parte de los docentes, estableciendo el derecho que caracteriza a un buen pedagogo dentro de la Educación Básica Regular a nivel nacional, poniendo en singular relación las características específico y social con el Estado; convirtiéndose en una correlación entre el docente y la sociedad, con el fin de obtener resultados favorables de una forma eficiente, tecnológico y productivo en el proceso de aprendizaje en los estudiantes, concluyendo la experiencia docente en el que implica una serie de compromisos entre el Estado, docente, los padres de familia y los estudiantes.

Cabe mencionar que, en el Proyecto Educativo Nacional (aprobado por RS N° 001-2007-ED), propone “Transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica”, a la misma vez describe, algunos “criterios de buenas prácticas”. Además dispone la mejora del desarrollo profesional docente, a través de una revalorización de su papel que desempeña como educador, contemplado en el marco de una carrera pública magisterial.

Propósito del buen desempeño docente

MINEDU (2014), establece cuatro propósitos en el marco del buen desempeño docente y se describe:

a). Formar una expresión normal entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza.

b). Promover que los docentes reflexionen referente a la habilidad, se apropien de los desempeños que caracterizan la carrera y

construyan, en comunidades la habilidad, un enfoque compartida de la enseñanza.

c) Impulsar la revaloración social y profesional de los docentes para defender su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la destreza de la enseñanza.

d). Gobernar y facilitar vinculo al diseño e implementación de políticas de formación, valoración, identificación profesional y progreso de las situaciones de trabajo del docente.

Emprender la revaloración social y profesional de los docentes para defender su apariencia como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la habilidad de la enseñanza.

Enfoque del desempeño docente

Charlotte, D. (2011), afirma que las primeras orientaciones utilizadas para precisar un buen desempeño docente privilegiaban características personales como la vestimenta o las cualidades morales. A inicios de los años 80, surge una apariencia desigual, descrito por Madeleine Hunter (1987), Estados Unidos que empieza a aspirar la docencia no como una actividad si no como una profesión y una ciencia basada en un organismo ligado al conocimiento. Esta revolución docente y el agradecimiento de los méritos a los maestros más competentes y capaces.

Según el MINEDU (2012), existen cinco enfoques dentro del marco del buen desempeño docente que se describe:

1. Enfoque sobre el aprendizaje: Permite al estudiante realizar un recorrido de asimilación de todos los conocimientos que imparten los docentes y la experiencia vivida de recolección de información de acuerdo al trayecto que realiza el estudiante, con el fin de que pueda

participar activamente con los conocimientos adquiridos durante el trayecto de aprendizaje.

2. Enfoque sobre el sujeto que aprende: Sobre este punto, el estudiante aprende con la práctica, donde su recorrido es largo de las cuales se implantan diferentes metodologías pedagógicas, considerando al estudiante como alguien que va recopilando información y va procesando en su sub consciente para poder reflejarle a través de prácticas de destrezas despertando el valor potencial del sujeto o del estudiante.

3. Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje: El enfoque caracteriza las oportunidades de aprendizaje de acuerdo al lugar donde te encuentras, considerándose oportunidades válidas para desarrollar las capacidades de las personas en este caso de los estudiantes y de los docentes; que cada día tenemos oportunidades del proceso de aprendizaje y mucho más cuando tenemos la oportunidad de enseñar a otros con calidad y calidez.

4. Evaluación del desempeño docente: Acerca de, Vásquez y Gabalán (2006), que debe evitarse el calcular el trabajo del docente en términos meramente cuantitativos, así como ordenar comparaciones con relación a otros maestros, es indicar, no maltratar ni opinar únicamente los resultados que arrojen los cuestionarios. La estimación no solo consiste en la colección de datos sobre su desempeño, sino que además, conlleva a la preparación de juicios de valor sobre aspectos relevantes de la corporación. Por eso es un trabajo de objetivo cuantitativo y cualitativo.

5. Porque medir el desempeño docente: La práctica educativa, un volumen progresivo de confirmación empírica y el sentido frecuente sugieren que los maestros eficaces pueden practicar con autoridad significativo en los niveles de logro de sus estudiantes (Baker et al., 2010; Rowe, 2003).

Zeithaml, V. (2004). **El SERVQUAL** es un instrumento elaborado como cuestionario, utilizado por las instituciones para medir la calidad de servicio. Su estructura presenta cinco dimensiones, en función a ello se han elaborado el instrumento. El contenido del instrumento está elaborado utilizando una escala de respuesta múltiple, cuyo fin es recoger la información, para luego procesarla y luego realizar la interpretación y mediante ello comprender las expectativas de los usuarios en sentido al servicio. Evaluación que nos permitirá conocer la realidad, al mismo tiempo resulta ser importante para comparar diferentes organizaciones. En conclusión, mide lo que el usuario percibe, frente a la organización de las actividades de las dimensiones descritas para el servicio del cliente.

Concepto de calidad de servicios

Zeithaml Valerie y Bitner Mary Jo (2004) mencionaron:

Los servicios presentan ciertas características que los diferencian de los productos de acuerdo a la forma en que son producidos, consumidos y evaluados. Estas características provocan que los servicios sean más difíciles de evaluar y saber qué es lo que realmente quieren los clientes.

Observando las diferentes definiciones de servicio, la gran mayoría menciona características de servicio y no mencionan los bienes materiales, tratando de dar una explicación la verdadera naturaleza del servicio. La calidad se refiere, no solo a productos o servicios terminados, sino también a la calidad de los procesos que se relacionan con dichos productos o servicios (Imai, 1998, p. 10).

Dimensiones del desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2012), considera a los dominios como dimensiones que se encuentran dentro del Marco de Buen Desempeño Docente, con la intención de que los docentes puedan explicar sus sesiones con mayor eficacia dentro del proceso de desarrollo de la práctica docente:

Condori (2017) señala “Que en correlación al desempeño docente se debe analizar acerca de las competencias profesionales implica un adiestramiento”, sin embargo, existe docentes que desconocen dichos términos al considerar que se debe hacer previo a la enseñanza, un adiestramiento de clases, es por ello, que se viene planteando las capacitaciones dirigidos a docentes ya sean nombrados o contratados, con el único fin de que se pueda conceptualizar el proceso del buen desempeño docente. Las dimensiones de desempeño se describen a continuación:

1. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Comprende la planificación de la labor formativa a través de la preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de la enseñanza en el marco de una orientación intercultural e inclusiva. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales - materiales e inmateriales - y cognitivas de sus estudiantes, la potestad de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la opción de materiales educativos, estrategias de enseñanza y estimación de la práctica (MINEDU, 2012).

2. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Comprende la dirección del progreso de enseñanza por medio de una orientación que valore la inserción y la complejidad en todos sus recuerdos. Refiere la intervención pedagógica del docente en el progreso de un clima favorable a la práctica, la conducción de los

contenidos, la motivación constante de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la caracterización del beneficio y los desafíos en el progreso de la práctica, asimismo de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MINEDU, 2012).

3. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Sin embargo, según el Marco de Buen Desempeño Docente por MINEDU (2012) el desempeño docente no solo tiene que ver con los procesos que se desarrollan en el aula sino que además, incluye el entorno institucional en su conjunto. Estos desempeños tienen que ver en los lugares donde se encuentre el maestro, convirtiéndose en el protagonista del proceso de aprendizaje para sus estudiantes.

4. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

En acuerdo al marco del buen desempeño docente (2012), comprende el progreso y las prácticas que caracterizan la formación y progreso de la sociedad profesional de docentes. Refiere a la madurez sistemática sobre su destreza pedagógica, la de sus colegas, el compromiso en grupos, el auxilio con sus pares y su colaboración en actividades de progreso profesional. Incluye el compromiso en los

procesos y resultados de la experiencia, y la conducción de afirmación sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el contorno nacional y regional.

Con comparación al desempeño docente y sus dimensiones, de acuerdo a Bretel (2002), “Para la gran totalidad el educador es un trabajador de la enseñanza. Para otros, los maestros son básicamente servidores públicos”. Como también, algunos los consideran con simpleza educadores. Asimismo se les considera como profesionales de la docencia y todavía hay quienes los toman como figuras apostólicas.

1.3. Justificación

El presente estudio se justifica porque, significa un aporte desde la gestión para que se sigan procesos dentro de un enfoque sistemático y organizado, teniendo la necesidad de ayudar a corregir los problemas y de fondo a solucionarlos de una manera rápida, oportuna y eficiente.

Además, porque desarrollara una secuencia de acciones formativas, de control y de incentivo para que en cuanto a su investigación actualizada, enriquezcan las relaciones de gestión institucional y el desempeño docente.

Porque constituye, el desarrollo de la investigación, una innovación para los docentes involucrarse con el trabajo propuesto y contribuir positivamente con el desarrollo del estudio, viabilizando su sostenibilidad más allá de ello.

El texto educativo pedagógico va tomando el tiempo frecuente dentro del horizonte del mundo. El propósito de progresar fue creado por la ONU, para oprimir la penuria mundial rumbo al siglo XXI, se contenta alcanzar el aprendizaje en la población mundial y se señala que “La aptitud de la enseñanza es tan significativo como la matrícula”, el enunciado es acreditado en más de 190 países que son parte de la ONU entre ellos el Perú. El Perú no puede quedarse al borde del argumento que representa un desafío para la

formación; el compromiso en la parte de investigación que aquí se presenta pretende contribuir elementos para que esto sea un entorno, comenzando de la población social de la corporación institucional y la eficacia de prestación pedagógica. Es por ello, que el Perú, ha firmado varios tratados entre ellos, el tratado del pacifico con el fin dar mayor atención a la educación para beneficiar a los estudiantes y docentes, entre los países se encuentra Colombia, Ecuador, Brasil y Chile; considerándose gran parte del presupuesto nacional afectando el PBI de los países, no porque es un mandato, sino, porque creen que la educación tiene que recibir la mayor atención para la población estudiantil, ya que están convencidos que si una población no se educa, tendremos personas sin conocimientos, sin valor, analfabetos, sin capacidad cuando toca estar en trabajos con responsabilidades importantes; es por ello, que los países Latinoamericanos vienen invirtiendo en la educación, a través de los Ministerios dentro de sus competencias presupuestales.

Muchos especialistas mencionan y coinciden que la enseñanza tiene que ser percibida como eficiente; es por ello, que la tendencia de la educación alcanzo a las instituciones educativas privadas, considerándose a estas como instituciones del futuro, puesto que tienen buenas infraestructuras, mejores condiciones de aprendizaje para los estudiantes, docentes capacitados con buenos niveles de preparación y muchas de estas instituciones con buenas remuneraciones hacia sus docentes; sin embargo comparando con muchas instituciones del Estado, no podemos decir que la enseñanza es eficiente, se encuentra por ese camino, siempre y cuando se cambie algunas cosas de la ley que muchos de ellos están fuera de la realidad; modelos que nunca han sido probadas con anticipación si no que se encuentra en un proceso de ver si resulta o no en las instituciones del Estado, donde conlleva a una falta de necesidades primordiales (infraestructuras), materiales de enseñanza (textos, instrumentos y otros), materiales bibliográficos (textos con enfoque de

enseñanza) y mobiliarios donde tienen que compartir un mobiliario para dos estudiantes, con la incomodidad en el aprendizaje en el aula.

Gran cantidad de especialistas coinciden que la enseñanza tiene que ser percibida como eficiente. Esto conlleva a quitar un balance al género de misión de las instituciones educativas y conforme sabemos que para una gestión corporativa de eficacia es preciso que los servicios educativos sean eficientes

Como afirma Casassús (2005), alguno de los grandes desafíos que debe plantearse las estructuras administrativas de las escuelas para un auténtico cambio pedagógico, es la ganancia de una gestión corporativa educativa poderosa y efectiva.

La utilidad del compromiso investigativo, es el apoyo del reciente colegial: medula de la formación. Es ahí donde el Estado debe poner énfasis en la formación permanente del estudiante, ya que será el inicio de los “nuevos enfoques”, que permitirán formar de una manera sólida y capaz al estudiante, ya que éste recopilara la información que se les puede brindar a través de la enseñanza y el aprendizaje. Los padres familia juegan también un papel importante dentro de la formación educativa de sus hijos, puesto que el Estado no puede hacer todas las cosas para tener un estudiante con una buena educación y preparación; es por ello, que el Estado afirma el compromiso del apoyo con lo mucho o lo poco de presupuestos que son asignados a las instituciones educativas donde puedan palear las necesidades educativas que consideran dentro de los instrumentos de gestión con el fin de cumplir con sus metas y objetivos de su institución. El Estado por gran parte, debe implementar a las instituciones de acuerdo al avance que da el mundo para la educación, porque dentro de la Constitución Política del Perú, todos tienen derecho a recibir una educación de calidad, convirtiéndole al Estado, en un ente promotor para la educación.

Para la ganancia de este enfoque, alcanza importante reflexionar lo explicado en la Ley General de Educación N° 28044 – Ley habitual de la formación y su modificación la ley N° 28123, que establecen las líneas generales de la enseñanza y el método pedagógico peruano; señalando que la descentralización es simplificada, participativa y manejable; que se ejecuta en un cuadro de obediencia a la autonomía pedagógica y de misión que favorece el ejercicio educativa descentralizada con el establecimiento educativa, el mecanismo de comisión específico y la trayectoria local de enseñanza educativa ofrecimiento por las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO): “La condición de la enseñanza es el derecho que toda persona tiene, donde se debe respetar a cada una de ellas, considerando la eficacia y la eficiencia, tratando que las oportunidades sean para todos y todas”.

1.4. Realidad problemática

La institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito de Honoria región Huánuco, sus servicios son de nivel primaria y secundaria, con una población aproximada de 550 estudiantes. Los procesos cambios que se vienen dando como resultado de la actualización y aplicación de las normas, leyes y procedimientos administrativos; están siendo afectados en el desempeño docente como práctica de su intervención docente en las aulas y el cumplimiento de los compromisos con la institución adquiriendo un comportamiento que se manifiesta de un descontento, para afrontar el trabajo en grupo, lo que se inicia conflicto con la gestión, referida a la interpretación de las funciones de los gestores, las responsabilidades administrativa y pedagógica.

Desde los inicios del siglo XXI, los países de América Latina, especialmente países que integran el pacto del Pacífico, vienen renovando e

implementando acciones económicas necesarias para la educación con el fin de fortalecer las gestiones institucionales, que den como resultados buenos aprendizajes, técnico pedagógico y por ende un buen desempeño docente; por lo que se evidencia ciertas deficiencias en el proceso de gestión en el sistema educativo.

Los grandes cambios en el ámbito mundial, fundamentalmente determinados por la globalización, competitividad y tecnología, infieren en el desarrollo de la economía, donde traen consigo una serie de vertiginosos cambios y retos en los que se expresan en la educación, principalmente en la capacidad de la gestión institucional de los diferentes niveles y modalidades de las instituciones educativas.

En nuestro país las debilidades del sistema educativo, en la gestión de las instituciones educativas y en el desempeño docente, da a lugar a que, en Ley General de Educación 28044 y la Ley de Carrera Pública Magisterial 29062 se reglamenta las responsabilidades del director como responsable de la dirección de los procesos de gestión pedagógica y administrativa de su institución. Sin embargo; es explícita en relación a las responsabilidades del docente para asegurar el bienestar del educando. Con esta Ley y sus modificaciones muchos docentes que han sido nombrados no tienen la categoría suficiente ni el perfil adecuado para asumir responsabilidades de gran envergadura, considerando que la carga laboral administrativa es de 40 horas, donde muchas veces el directivo no ha sido preparado para estas actividades, viendo con ciertos problemas administrativos técnicos y pedagógicos, con falta de capacidad para conducir una institución educativa; puesto que esto puede acarrear en faltas que recaen en el directivo, obteniendo resultados desfavorables, inciertos por el desconocimiento administrativo de cómo se debe conducir una institución. Para los directores o directivos no es fácil conducir una institución, más bien es una gran responsabilidad, porque tienen que lidiar con los docentes, estudiantes, padres de familia y funcionarios especialistas de la UGEL (Unidad de gestión

educativa local) y del Ministerio de Educación; ya que ello conlleva a crear un clima institucional donde se pueda desarrollar las acciones de trabajo con el fin de tener resultados satisfactorios en el buen desempeño de docentes y por ende en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.

En la planificación, los grupos docentes identifican necesidades y problemas, determinan los objetivos, el plan de trabajo. La conducción sobre una buena gestión institucional, muchas veces no es eficaz ni eficiente, por parte del directivo, esto es por falta de conocimiento y capacitación administrativo, técnico pedagógico; desconociendo los documentos de gestión, que son instrumentos que permiten medir hacia dónde vas y cómo vas desarrollando tus actividades durante el periodo educativo, obviando muchas veces los documentos como el PAT (plan anual de trabajo), el PEI (plan educativo institucional) y el PCI (programa curricular institucional), es por ello, que las gestiones que hace el directivo, son fracasadas, obteniéndose resultados desfavorables por parte del directivo para la institución y los docentes; puesto que el directivo desconoce las funciones fundamentales de cada documento de gestión.

Es por ello, cuando existe un desconocimiento administrativo, técnico pedagógico de parte del directivo, la institución se convierte en un lugar conflictivo, no existe predisposición para las actividades y acciones de la institución; mucho más cuando no existe capacitaciones internas, ni monitoreos constantes de parte del directivo, ni realiza las verificaciones o revisiones documentarias de los docentes; las interrelaciones que se establecen entre los miembros se deteriora y va muriendo poco a poco el interés y el respeto hacia la institución y hacia el directivo.

Sin embargo, la corporación estaba orientado al trabajo administrativo, normativo, procesal y no por resultados como hoy en día, los pocos recursos son gravosos cuando son utilizados de manera ineficiente, sumándose fallas primordiales como la ausencia de información y comunicación oportuna, de

procesos claros y sistemas de trabajo coordinado y los múltiples intereses particulares que inciden en las decisiones, generando muchas veces un clima institucional conflictivo. Cuando en una institución el trabajo está orientado en un trabajo administrativo, normativo; alguno docentes que no se encuentran preparados, con un nivel competitivo y los que desconocen las nuevas normas administrativas y procesales, hacen que las actividades instituciones sea difícil, sembrando obstáculos ante el directivo mucho más cuando no tienen voluntad de colaborar con la gestión, es por eso, que se crea un clima insatisfactorio para los docentes nuevos que vienen con ganas a trabajar, a enseñar, a aprender y a desarrollarse como profesionales con vocación, responsabilidad y mucha tolerancia a los mismos docentes, estudiantes y padres de familia.

Está comprobado, que la calidad de los sistemas educativos depende en gran manera de la calidad profesional de los docentes; porque de esto se obtendrán grandes resultados, estudiantes probos, con virtudes y valores fundados y orientados, personas que practiquen el sacerdocio social cuando tengan que ocupar puestos importantes en el desarrollo del país y cumpliendo sus responsabilidades a cabalidad.

La gestión institucional, realizada por el director en intercambio con los demás actores educativos, es lo que determinan y tienen una relación especial y profunda con el desempeño docente. Tenemos en cuenta que la gestión institucional debe ser una estructura organizativa, donde se establece una relación social en la que convergen voluntades, y rodean fuertes energías afectivas en un espacio y en un tiempo determinado, utilizado la comunicación fluida, eficiente para tener como resultado un clima institucional armonioso, afectivo, cómodo; fomentando una gestión basado en la concertación, principios y valores, ligada a una ética profesional.

La gestión institucional está regida por un modelo de dirección normativo, con autoridad vertical, rígida, homogénea, unidimensional y

objetiva; donde no hay espacio para la pregunta, la reflexión y la creatividad, evidenciando esto, en el cumplimiento de normas ajenas a las realidades sociales y del contexto.

En el distrito de Honoria, en la emblemática institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria, región Huánuco, se ha observado que el desempeño docente viene siendo criticada duramente por parte de los padres de familia, especialmente por los bajos niveles de logros en los aprendizajes de sus hijos; consideran que los docentes, carecen de preparación y actualización, debido a que muy pocos de ellos se capacitan permanentemente. Hoy en día, son pocos los docentes que tienen interés en la capacitación personal, más aun los nombrados de 25 a más años de experiencia lo toman como algo innecesario en el desarrollo profesional de sus carrera, y mucho menos van a querer capacitarse afectando sus bolsillo de los gastos que puedan hacer para escalonar un peldaño más en la ciencia del saber. Pocos son los docentes que tienen interés en las capacitaciones personalizadas porque de repente tienen esa posibilidad económica de hacerlo, ya que las responsabilidades económicas son austeras y eso es un punto desventajoso para ellos, para que puedan capacitarse de forma permanente. Otros grupos no quieren capacitarse a pesar que tienen esa posibilidad de hacerlo, por la simple razón de que los gastos en capacitación son caros y por razones de sueldo hacia los docentes desisten en su capacitación donde prefieren realizar otras acciones de trabajo para tener mayores ingresos económicos y dejando de lado la preparación de clases como debe de ser como un maestro preparado con las tecnologías y técnicas de aprendizaje pedagógica. Es por ello, que el Ministerio de Educación, exige a las UGEL’s a través de sus especialistas realicen capacitaciones descentralizadas aquellos que son llamados redes de capacitación para docentes y unidocentes; con el fin de verter el aprendizaje hacia los estudiantes, despertándoles el interés de sus capacidades y competencias a

una enseñanza dinámica, social y fácil de aprender, cumpliendo con el fin y objetivos que el Ministerio de Educación viene estableciendo.

Si bien es cierto, la institución cuenta con reglamentos internos, normativas y directivas a nivel regional y nacional, manuales de procedimientos administrativos como elementos de fuerza para gestionar o administrar una institución. En cierta forma son importantes estos mecanismos y proceso, pero no siempre son eficaces para gestionar y desarrollar una institución armónicamente sostenible. El trabajo de la dirección juntamente con la plana docente se convierte en objeto de crítica, desconfianza y desprestigio, mucho más cuando vives una vida desordenada y descuidada donde estas críticas son de parte de la comunidad o la sociedad. Es cierto que las críticas no se deben de hacer caso, pero cuando eres un docente dentro de una institución ligada a la sociedad o a la comunidad, siempre serás el profesional que todos respetaran, te verán como un directivo líder dentro de ellos, sin considerar tus condiciones raciales, económicos, religiosos; sino, consideran al docente que debe dar el ejemplo, el primer paso, resolver los problemas institucionales; un docente que debe ser respetado por uno y por todos; es por ello, que la sociedad exige que el docente debe ser un hombre con buenos principios, valores, honesto, integro, respetuoso, amable, sensible humano y responsables; frente a todos, el docente siempre es y será un profesional a carta cabal.

La región Huánuco, no puede estar a un lado sobre los grandes cambios que se puedan dar en la gestión institucional de las instituciones educativas, específicamente cuando la institución es integral (primaria y secundaria). Estas instituciones para que sean más eficientes y respondan a las exigencias y retos que establece el futuro conocimiento; la gestión debe estar centrado en un buen liderazgo directivo, en una planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional y capacitación al personal; completando con la elaboración de los proyectos innovadores productivos de desarrollo, convirtiéndose en actividades propias de la institución, donde estas

acciones repercuten en el buen desempeño docente favoreciendo así el buen aprendizaje en las aulas para el buen desarrollo de los estudiantes. Un buen liderazgo permite tener un buen clima laboral, con una institución que todos los docentes participen, confíen en su directivo; porque es considerado como un directivo líder y honesto, conciliador, democrático, sensible frente a cualquier circunstancias que se presentan; un buen líder debe ser un buen gerente administrativo, donde los gastos son realizados de forma eficaz y eficiente; con una reputación considerable y respetable dentro de la comunidad o la sociedad; con conocimientos administrativos, gestor frente a cualquier necesidad que tenga la institución, donde se observa la capacidad de gestión frente a los funcionarios cuando los recursos no cubren con las acciones y actividades establecidas en el plan educativo institucional, como en el programa curricular y en el plan anual de trabajo, que son considerados como instrumentos de gestión.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Qué relación existe entre gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N°64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018?

1.5.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Existe relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018?

Problema específico 2

¿Existe relación existe entre planificación estratégica y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018?

Problema específico 3

¿Existe relación existe entre la evaluación de la gestión y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018?

Problema específico 4

¿Existe relación existe entre clima institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018?

Problema específico 5

¿Existe relación existe entre capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018?

1.6. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

1.6.2. Hipótesis específico

Hipótesis específico 1

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis específico 2

Existe relación significativa entre planificación estratégica y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis específico 3

Existe relación significativa entre evaluación de la gestión y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis específico 4

Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis específico 5

Existe relación significativa entre capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar si existe el grado de relación entre la gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la frecuencia de liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional y capacitación

del personal en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la frecuencia de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Objetivo específico 3

Determinar si existe el grado de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Objetivo específico 4

Determinar si existe el grado de relación entre planificación estratégica y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Objetivo específico 5

Determinar si existe el grado de relación entre evaluación de la gestión y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Objetivo específico 6

Determinar si existe el grado de relación entre clima institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Objetivo específico 7

Determinar si existe el grado de relación entre capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variable

Variable 1: Gestión institucional

Alvarado (1999), afirma que “Gestión institucional puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17). Dentro de la aplicación de estas técnicas, como instrumento en el manejo de los recursos tenemos las dimensiones, que hemos considerado tales como: Liderazgo educativo, Planificación estratégica, Evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación del personal.

Variable 2: Desempeño docente

Murillo, J. (2006), destaca como esencial que el desempeño docente son capacidades que evidencia todo buen docente en el dominio de conocimientos de su materia, sus competencias de instrucción, de evaluación y de profesionalismo y así como las capacidades relacionadas a la escuela y la comunidad.

2.2. Operacionalización de variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): Una conclusión operacional constituye el vínculo de procedimientos que describe las actividades que un espectador debe ejecutar para absorber las impresiones sensoriales, las cuales indican la presencia de un conocimiento reflexivo en mayor o menor grado.

Asimismo para Bernal (2010), “Operacionalizar una inconstante significa convertir la variable a indicadores, es decir, convertir los conceptos hipotéticos a unidades de medición”. (p. 141)

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “Una inconstante es una posesión que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables”.

Gestión institucional y desempeño docente

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de valoración	Nivel/rango
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1, 2	Escala de medición: Ordinal Tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1= Muy bajo [30-50]
		Estilo de liderazgo	3, 4		2= Bajo [51-75]
		Participación y trabajo en equipo	5, 6		3= Medio [76-100]
	Planificación Estratégica	Diagnóstico	7, 8, 9		4= Alto [101-125]
		Elaboración de proyectos	10, 11		5= Muy alto [126-150]
		Priorización de problemas	12, 13, 14		
	Evaluación de la gestión	Cumplimiento de las metas	15, 16		
		Evaluación de la gestión	17, 18		
	Clima institucional	Evaluación de los resultados	19, 20		
		Relaciones interpersonales	21, 22,23		
Capacitación del personal	Solución de conflictos	24, 25			
	Actualización pedagógica	26, 27			
		Eficiencia de los recursos humanos	28, 29, 30		

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de valoración	Nivel/rango
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión socio cultural	1, 2	Escala de medición: Ordinal Tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1= Nada adecuado [26-44] 2= Algo adecuado [45-66] 3= Regularmente adecuado [67-88] 4= Adecuado [89-110] 5= Totalmente adecuado [111-130]
		Comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas	3, 4		
		Programación curricular	5, 6		
		Procesos pedagógicos	7, 8		
		Secuencia y estructura de las sesiones	9, 10		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Compromiso del docente	11, 12		
		Orientación al estudiante	13, 14		
		Justicia social y equidad	15		
		Cohesión	16		
	Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Equidad	17		
Trabajo pedagógico y mejora de la enseñanza		18,19			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Saberes culturales	20, 21			
	Práctica pedagógica	22, 23			
	Políticas educativas	24, 25			
		Ética profesional	26		

2.3. Metodología

Bernal (2010), consideró que “La metodología es el conjunto de aspectos operativos indispensables en la realización de un estudio” (p. 59)

Así mismo se plantearon las llamadas hipótesis correlacionales que, según Hernández, Fernández, y Baptista (2010) “Especifican las relaciones entre dos variables; o establecen la asociación entre más de dos variables” (p. 97).

La investigación que se trabajó fue cuantitativa, en la medida que las variables y dimensiones fueron procesados a nivel cuantitativo, por consiguiente la comprobación de la hipótesis demandó el uso de modelos estadísticos.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio es no experimental, porque no se manipuló las variables de investigación, es decir se desarrolló el estudio y la recopilación de información tal y como ocurre en la realidad.

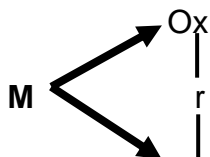
Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, no varía en forma intencional las variables independientes, lo que se hace es observar tal y como se da un fenómeno en su contexto natural para después analizarlos.

2.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación denominado *descriptivo correlacional*, en la medida que el objetivo de la investigación fue analizar la relación que existe entre las variables de estudio.

Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que “Los diseños transeccionales correlacionales describen las relaciones existentes entre dos o más variables en determinado momento”.

De las cuales se utilizaron el siguiente esquema:



Oy

- M = Representa la muestra (50 docentes)
- Ox = Es la observación de la gestión institucional
- r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- Oy = Es la observación del desempeño docente

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

La población de investigación estaba conformado por 50 docentes (nivel primario 28 y secundario 22) institución educativa integral “Nueva Honoria”, tal como se detalla en el cuadro:

Tabla 4

Población de docente de acuerdo a la institución educativa integral 64315 “Nueva Honoria”

Nivel educativo	Docentes
Primaria	28
Secundaria	22
Total	50

Muestra

La muestra será de 50 docentes de ambos niveles, es decir, se asumirá el 100% de la población en investigación, en función a la aceptación de los docentes y al interés del investigador.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), aseveró que "Si la población es pequeña, la población es igual a la muestra". Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por el total de la población. En conclusión, la muestra estuvo conformada por 50 docentes de la institución educativa integral N° 64315 "Nueva Honoria".

Muestreo

El Muestreo fue no probabilístico, intencionado por método y aptitud del investigador.

En relación, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que este tipo de muestreo:

Es una forma de elección encaminada por las características de la investigación y depende del juicio de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de expertos, más que por un método estadístico de generalización o probabilidad. Se utilizan en diversas investigaciones cualitativas.

2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Técnicas

Para la recopilación de datos de las variables gestión institucional y desempeño docente se empleó la pericia de la encuesta, ambas técnicas se ejecutaron en la muestra conformada por 50 docentes.

Bernal (2010), conceptualiza la recopilación como "una de las técnicas de recolección de información más usadas, se fundamenta en preguntas o conjunto de preguntas que se preparan con la intención de lograr información de las personas".

Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostuvieron que “Es una práctica que utiliza el científico para comparar información o datos sobre las variables que tiene en mente”.

En este estudio de investigación, se utilizó el instrumento llamado “Encuesta”; Según, García F. (1993), define a la encuesta como «Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

El instrumento que se aplicó fue la encuesta, dirigido a 50 docentes de la institución educativa integral “Nueva Honoria”, dicha prueba tuvo un tiempo de duración de 20 minutos aproximadamente. Su aplicación fue colectiva en un solo momento; esta encuesta mide la gestión institucional y desempeño docente, basada en las dimensiones de gestión y desempeño, dichas variables se dividen en 9 escalas de liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación del personal, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 5 *Ficha técnica de instrumentos*

Nombre del instrumento	Encuesta Gestión Institucional y Desempeño Docente
Autor:	Ley Werni Freyre Pérez
Año:	2018
Procedencia:	Perú (distrito de Honoria región Huánuco)
Administración	Individual
Duración:	20 minutos
Aplicación	Docentes de la institución educativa integral N° 64315 "Nueva Honoria"
Materiales:	Cuestionario conteniendo 30 preguntas de la variable gestión institucional y 26 preguntas de la variable desempeño docente
Descripción	El presente encuesta se aplicó a solicitud del interesado hacia la dirección de la institución, los docentes marcaran en cada items conforme se considere de acuerdo a la escala de Likert
Significación Variable Gestión institucional:	En función a 5 valores con escala de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y sus niveles son: Muy bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy alto.
Significación Variable Desempeño docente:	En función a 5 valores con escala de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y sus niveles son: Nada adecuado, Algo adecuado, Regularmente adecuado, Adecuado, Totalmente adecuado.

2.8. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico consideró el uso de técnicas y herramientas estadísticas. A nivel descriptivo, se utilizaron cuadros y gráficos estadísticos.

En lo concerniente al análisis inferencial se utilizaron estadígrafos que permitieron determinar el grado de correlación entre las variables y sus dimensiones, razón por la cual se utilizó el estadígrafo Tau_b de Kendall.

2.9. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”.

Para determinar la validez de los instrumentos de gestión institucional y desempeño docente, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos consiste en diseñar la certificación o validez de los ítems o preguntas y se consulta a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su valor de adecuación a un juicio determinado y previamente determinado.

Tabla 6 *Expertos que validaron la encuesta sobre gestión pública y desempeño docente*

Expertos	Grado	Suficiencia	Resultado
Experto 1	Doctor	Sí	Aplicable
Experto 2	Magister	Sí	Aplicable
Experto 3	Magister	Sí	Aplicable

Confiabilidad

Para constituir la confiabilidad del cuestionario, se empleó el “alfa de Cronbach”, con una muestra piloto de 15 docentes con 30 elementos de la variable gestión institucional y 26 elementos de la variable desempeño docente; luego se procesaron los datos en el programa SPSS versión 22.0. Posteriormente se hizo la encuesta formal a los mismos docentes, pero incluyendo a 35 docentes de la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, es decir produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Como criterio general, George y Mallery (2003), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Tabla 7 Interpretación del alfa de Cronbach

Descripción	Rango
Coeficiente alfa mayor .9	Es excelente
Coeficiente alfa mayor .8	Es bueno
Coeficiente alfa mayor .7	Es aceptable
Coeficiente alfa mayor .6	Es cuestionable
Coeficiente alfa mayor .5	Es pobre
Coeficiente alfa menor .5	Es inaceptable

Tabla 8 Estadística de confiabilidad de gestión institucional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,941	30

El resultado es excelente.

Tabla 9 Estadística de confiabilidad de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,916	26

El resultado es excelente.

2.10. Prueba de normalidad

Tabla 10 Distribución de datos según la prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov - Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
Gestión institucional	,216	0,000 ^c
Liderazgo directivo	,305	0,000 ^c
Planificación estratégica	,216	0,000 ^c
Evaluación de la gestión	,251	0,000 ^c
Clima institucional	,203	0,000 ^c
Capacitación del personal	,303	0,000 ^c

Desempeño docente	,339	0,000 ^c
-------------------	------	--------------------

Interpretación

La tabla 10 observamos que para todas las variables y sus dimensiones el valor del nivel de significancia es menor a 0.01, es decir se ubica en el espacio de aceptación, por lo que podemos confirmar que los datos no configuran distribución normal, por lo tanto requerimos utilizar un estadígrafo no paramétrico para determinar el grado de correlación entre las variables y sus dimensiones y al hacer la variable del tipo ordinal, corresponde utilizar el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall.

2.11. Estrategia para la prueba de hipótesis

El estudio de la presente tesis de investigación contiene dos variables; la variable independiente (gestión institucional) y la variable dependiente (desempeño docente), donde está estructurado bajo el diseño no experimental, se ha visto conveniente comprobar las hipótesis de investigación:

Tabla 11

Estrategia para comprobar la hipótesis

Hipótesis	Combinaciones	Estadígrafo de prueba
HG	Gestión institucional Vs Desempeño docente	Tau b de Kendall
H1	Liderazgo directivo Vs Desempeño docente	Tau b de Kendall
H2	Planificación estratégica Vs Desempeño docente	Tau b de Kendall
H3	Evaluación de la gestión Vs Desempeño docente	Tau b de Kendall
H4	Clima institucional Vs Desempeño docente	Tau b de Kendall
H5	Capacitación del personal Vs Desempeño docente	Tau b de Kendall

La tabla 11 permite observar la manera y procedimiento utilizado para comprobar las hipótesis, en primer lugar, las combinaciones aseguran el contraste de las dimensiones y las variables en función de las hipótesis formuladas.

2.12. Métodos de Análisis de Datos

Los análisis de los datos se realizaron con el software estadístico SPSS versión 22, donde se determinaron los rangos de cada una de las variables y las frecuencias por dimensiones.

Para determinar el coeficiente de correlación no paramétrico y simétrico para hallar la co - variación entre dos variables ordinales.

Se realizará prueba de hipótesis que, según el resultado de la prueba de Tau b de Kendall. Donde el recorrido del coeficiente de correlación está en el intervalo $-1 < r < 1$.

III. RESULTADOS

3.0. Descripción de resultados

Después de haber determinado la confiabilidad de los instrumentos de las variables, se presenta los resultados iniciando con las tablas unidimensionales, bidimensionales de frecuencia, representaciones gráficas, interpretación de resultados, prueba de hipótesis de Chi cuadrado, coeficiente de correlación, los mismos que se harán los análisis e interpretación correspondiente.

3.1. Tablas de frecuencia

Tabla
a 12
Distribución de frecuencias de liderazgo directivo

		Liderazgodirectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	28,0	28,0	28,0
	Medio	12	24,0	24,0	52,0
	Alto	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

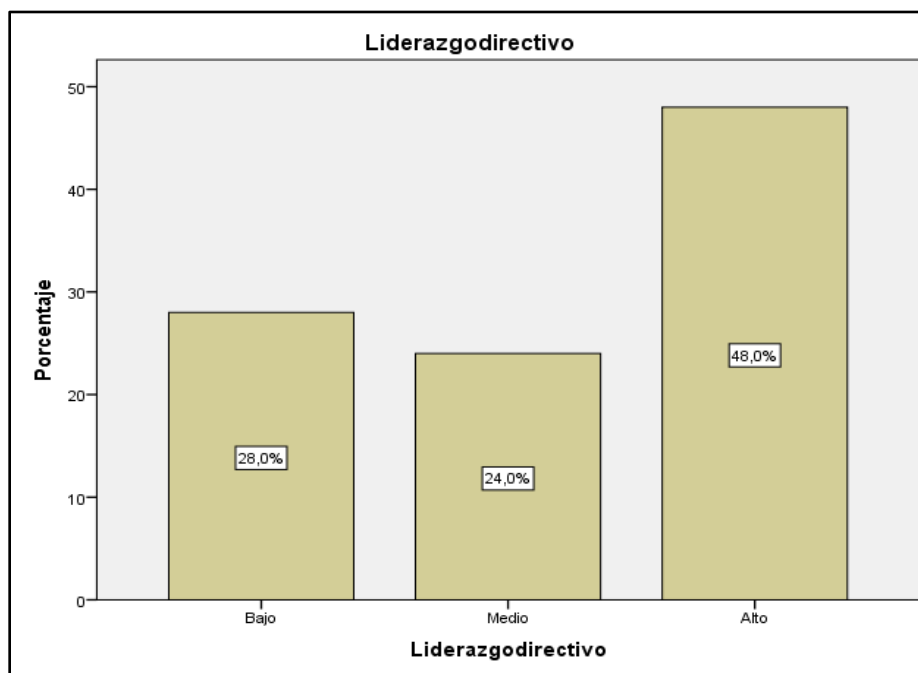


Gráfico 1 *Niveles de Liderazgo directivo*

Interpretación: En la tabla N° 12 y gráfico 1 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 48% indicó que es alto, el 28% indico que es bajo y el 24% indico que es medio.

Tabla 13 *Distribución de frecuencias de planificación estratégica*

		Planificacionestrategica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Medio	17	34,0	34,0	38,0
	Alto	17	34,0	34,0	72,0
	Muy alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

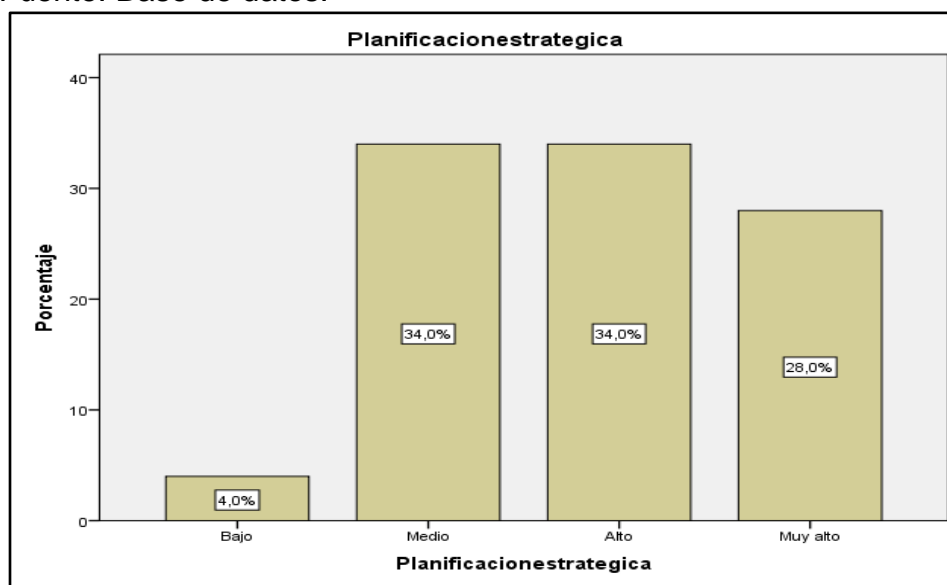


Gráfico 2 *Planificación estratégica*

Interpretación: En la tabla N° 13 y gráfico 2 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 34% indicó que es alto, como también 34% indica medio, mientras muy alto indica un 28% y finalmente 4% indica bajo.

Tabla 14 *Distribución de frecuencias de evaluación de la gestión*

Evaluaciondelagestion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Bajo	7	14,0	14,0	16,0
	Medio	13	26,0	26,0	42,0
	Alto	21	42,0	42,0	84,0
	Muy alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

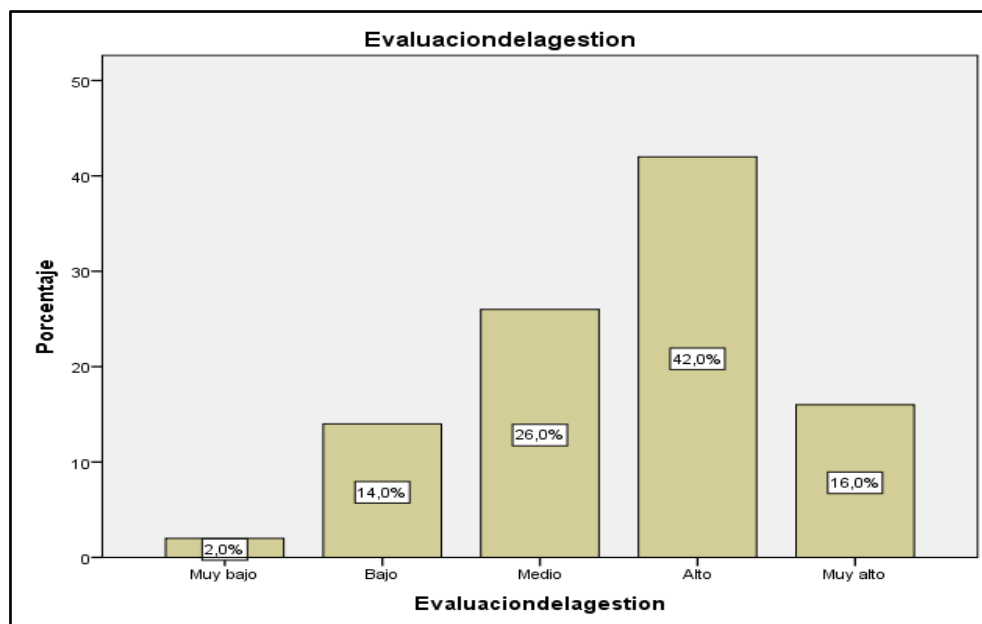


Gráfico 3 *Evaluación de la gestión*

Interpretación: En la tabla N° 14 y gráfico 3 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 42% indica alto, el 26% indica medio, el 16% indica muy alto y finalmente el 2% indica muy bajo.

Tabla N° 15 *Distribución de frecuencias de clima institucional*

Climainstitucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Medio	15	30,0	30,0	34,0
	Alto	17	34,0	34,0	68,0
	Muy alto	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

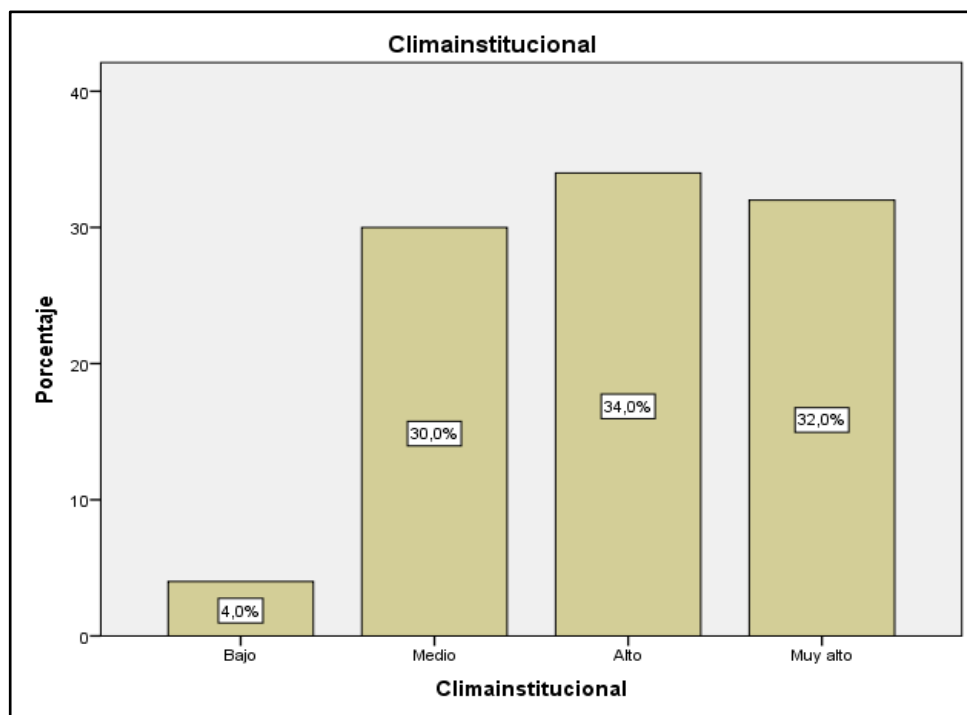


Gráfico 4 *Clima institucional*

Interpretación: En la tabla N° 15 y gráfico 4 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 34% indicó alto, el 32% indicó muy alto, el 30% indicó medio y finalmente el 4% indico bajo.

Tabla 16 *Distribución de frecuencias de capacitación del personal*

		Capacitaciondelpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	5	10,0	10,0	12,0
	Alto	19	38,0	38,0	50,0
	Muy alto	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

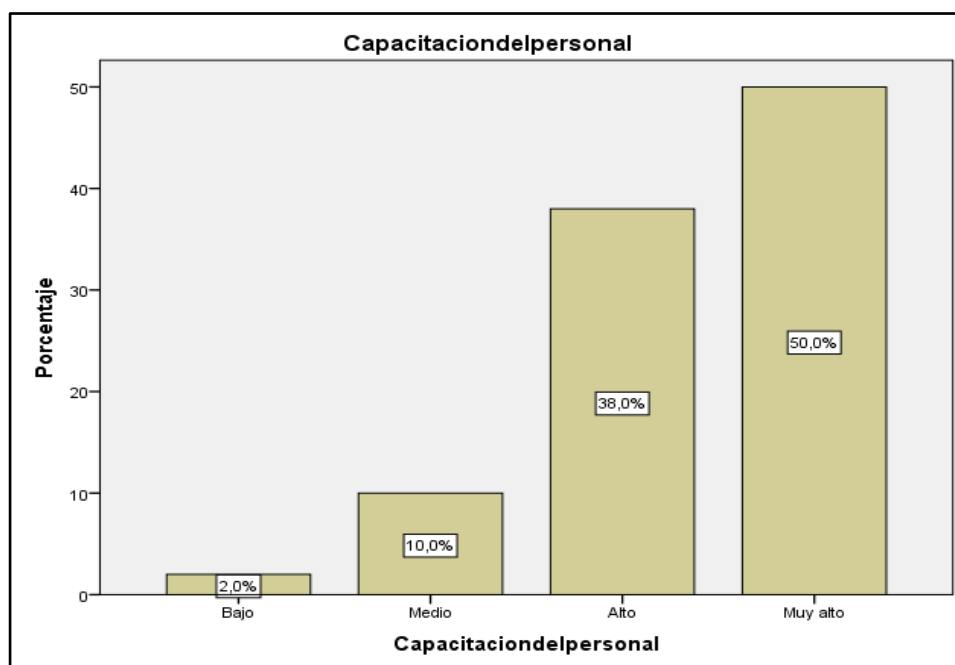


Gráfico 5 *Capacitación del personal*

Interpretación: En la tabla N° 16 y gráfico 5 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 50% indicó muy alto, el 38% indicó alto, el 10% indicó medio y finalmente el 2% indicó bajo.

Tabla 17 *Distribución de frecuencias de preparación de aprendizaje de estudiantes*

PreparacionAprendizajeEstudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente adecuado	2	4,0	4,0	4,0
	Adecuado	30	60,0	60,0	64,0
	Totalmente adecuado	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

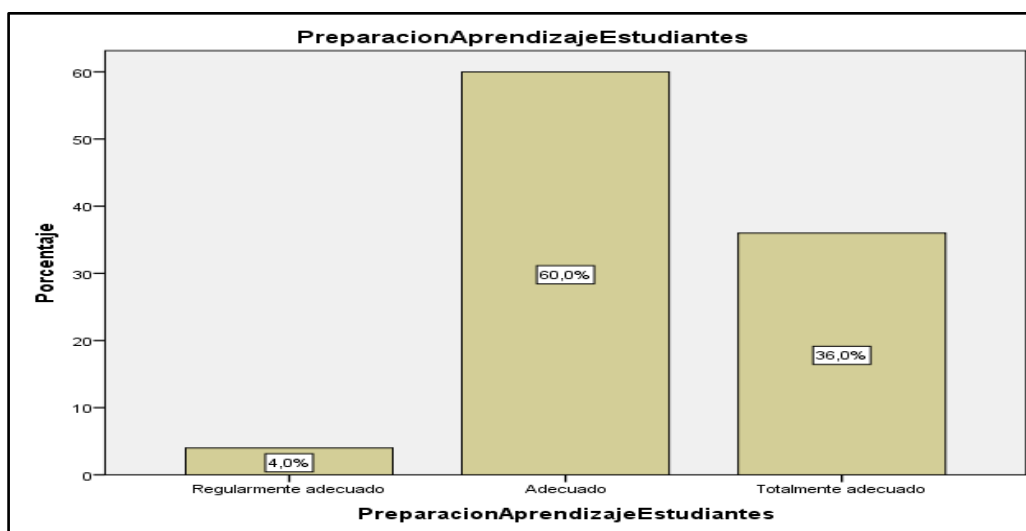


Gráfico 6 *Preparación de aprendizaje de estudiantes*

Interpretación: En la tabla N° 17 y gráfico 6 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 60% indicó que es adecuado, el 36 indicó que es totalmente adecuado, y finalmente el 4% indicó que es regularmente adecuado.

Tabla 18 *Distribución de frecuencias de enseñanza de aprendizaje de estudiantes*

		EnseñanzaAprendizajeEstudiantes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente adecuado	3	6,0	6,0	6,0
	Adecuado	31	62,0	62,0	68,0
	Totalmente adecuado	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

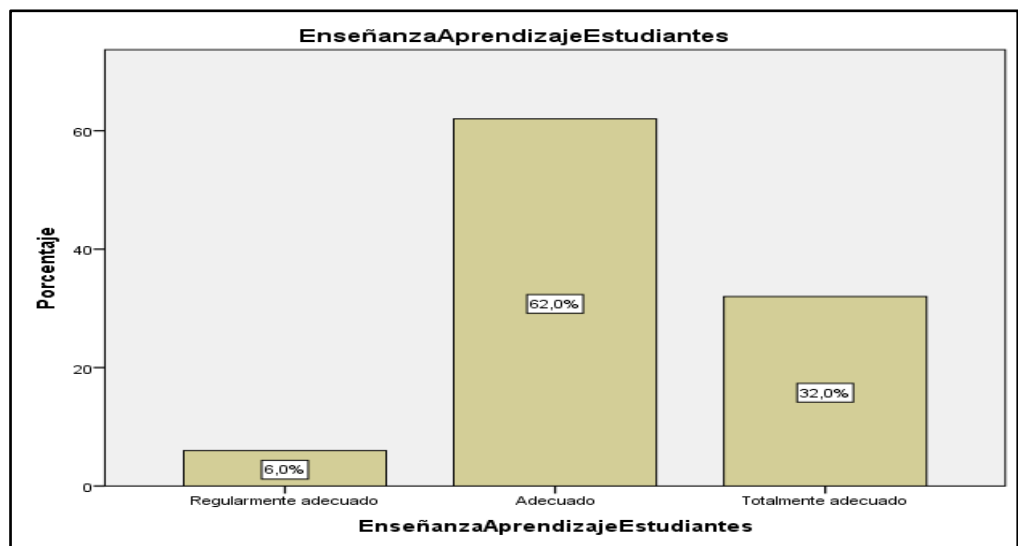


Gráfico 7 Enseñanza de aprendizaje de estudiantes

Interpretación: En la tabla N° 18 y gráfico 7 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 62% indicó adecuado, el 32% indicó totalmente adecuado, y el 6% indicó como regularmente adecuado.

Tabla 19 *Distribución de frecuencias: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente adecuado	22	44,0	44,0	44,0
	Adecuado	24	48,0	48,0	92,0
	Totalmente adecuado	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

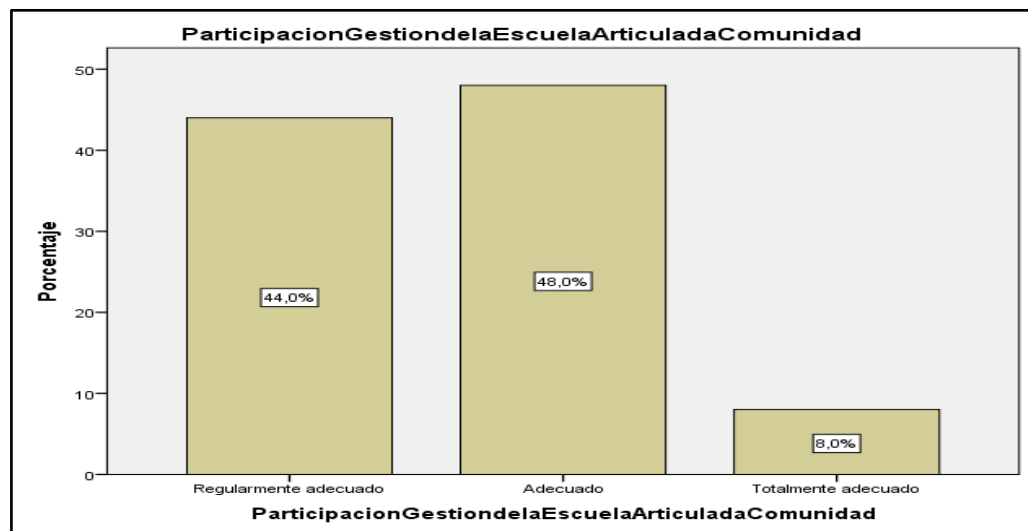


Gráfico 8 *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Interpretación: En la tabla N° 19 y gráfico 8 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 48% indicó que es adecuado, el 44% indicó que es regularmente adecuado y el 8% indicó que es totalmente adecuado.

Tabla 20 *Distribución de frecuencias: Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente adecuado	1	2,0	2,0	2,0
	Adecuado	10	20,0	20,0	22,0
	Totalmente adecuado	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

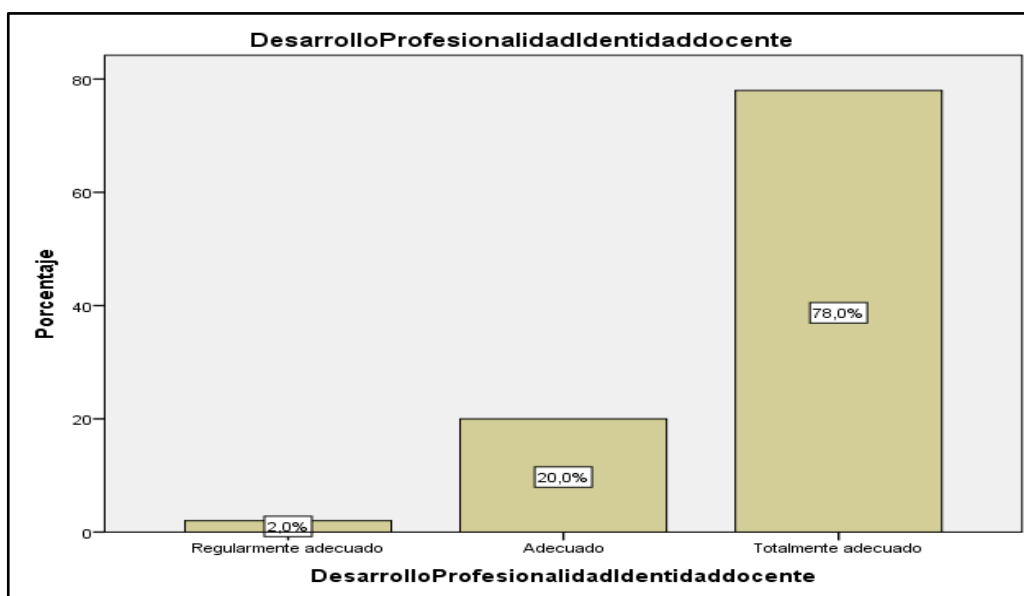


Gráfico 9 *Desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente*

Interpretación: En la tabla N° 20 y gráfico 9 se presentan los niveles de la variable gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018; la muestra estaba constituido por 50 docentes, donde el 78% indicó que es totalmente adecuado, el 20% indicó que es adecuado y el 2% indicó que es regularmente adecuado.

3.2. A nivel inferencial

Prueba de hipótesis HG

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria, región Huánuco 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Tabla 21 *Resultados del grado de correlación de gestión institucional y desempeño docente*

Valores		Gestión institucional	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Gestión institucional	1,000	,536
	Coeficiente de correlación		0,000
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
	Desempeño docente	,536	1,000
	Coeficiente de correlación		0,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Interpretación: En la tabla N° 21, se observa que el valor de Tau – b= 0,536 lo que significa que existe relación moderada directa entre las variables contrastadas, es decir que a mayor puntaje de gestión institucional, corresponde mayor puntaje en desempeño docente; mientras que el p – valor= 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia de $\alpha=0,001$, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos indicar que existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Prueba de hipótesis para HE1

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Tabla 22 *Resultados del grado de correlación de liderazgo directivo y desempeño docente*

Valores		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Liderazgo directivo	1,000	,519
	Desempeño docente	,519	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	50	50

Interpretación: En la tabla N° 22, se observa que el valor de Tau – b= 0,519 lo que significa que existe relación moderada directa entre las variables contrastadas, es decir que a mayor puntaje de liderazgo directivo, corresponde mayor puntaje en desempeño docente; mientras que el p – valor= 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia de $\alpha=0,001$, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos indicar que existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Prueba de hipótesis para HE2

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre planificación estratégica y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre planificación estratégica y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Tabla 23 *Resultados del grado de correlación de planificación estratégica y desempeño docente*

Valores		Planificación estratégica	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Planificación estratégica	1,000	,442
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		0,001
	N	50	50
	Desempeño docente	,442	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,001	
	N	50	50

Interpretación: En la tabla N° 23, se observa que el valor de Tau – b= 0,442 lo que significa que existe relación moderada directa entre las variables contrastadas, es decir que a mayor puntaje de planificación estratégica, corresponde mayor puntaje en desempeño docente; mientras que el p – valor= 0,001 que resulta ser igual al nivel de significancia de $\alpha=0,001$, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos indicar que existe relación significativa entre planificación estratégica y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Prueba de hipótesis para HE3

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre evaluación de la gestión y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre evaluación de la gestión y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Tabla 24 *Resultados del grado de correlación de evaluación de la gestión directivo y desempeño docente*

Valores		Evaluación de la gestión	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Evaluación de la gestión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,434
		N	50
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,536
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

Interpretación: En la tabla N° 24, se observa que el valor de Tau – b= 0,434 lo que significa que existe relación moderada directa entre las variables contrastadas, es decir que a mayor puntaje de liderazgo directivo, corresponde mayor puntaje en desempeño docente; mientras que el p – valor= 0,001 que resulta ser igual al nivel de significancia de $\alpha=0,001$, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos indicar que existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Prueba de hipótesis para HE4

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Tabla 25 *Resultados del grado de correlación de clima institucional y desempeño docente*

Valores		Clima institucional	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Clima institucional	1,000	,439
			0,001
		N	50
	Desempeño docente	,439	1,000
		0,001	
		N	50

Interpretación: En la tabla N° 25, se observa que el valor de Tau – b= 0,439 lo que significa que existe relación moderada directa entre las variables contrastadas, es decir que a mayor puntaje de clima institucional, corresponde mayor puntaje en desempeño docente; mientras que el p – valor= 0,001 que resulta ser igual al nivel de significancia de $\alpha=0,001$, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos indicar que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Prueba de hipótesis para HE5

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, distrito Honoria región Huánuco 2018.

Tabla 26 *Resultados del grado de correlación de capacitación del personal directivo y desempeño docente*

Valores		Capacitación del personal	Desempeño docente
Tau b de Kendall	Capacitación del personal	1,000	,553
	Desempeño docente	,553	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	50	50
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	50	50

Interpretación: En la tabla N° 26, se observa que el valor de Tau – b= 0,553 lo que significa que existe relación moderada directa entre las variables contrastadas, es decir que a mayor puntaje de capacitación del personal, corresponde mayor puntaje en desempeño docente; mientras que el p – valor= 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia de $\alpha=0,001$, por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos indicar que existe relación significativa entre capacitación del personal y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria”, del distrito Honoria región Huánuco 2018.

IV. DISCUSIÓN

Discusión de resultados

Durante la investigación se realizó el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional sobre gestión institucional y el desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018; teniendo como objetivo general, determinar el grado de relación que existe entre gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018.

Luego de obtener los resultados, se contrastaron en comparación con los antecedentes que presenta la investigación y se confirmaron las hipótesis planteadas; utilizando el estadígrafo no paramétrico Tau – b de Kendall.

De los resultados obtenidos de la investigación en la tabla 21 observamos fue determinar de qué manera la gestión institucional y desempeño docente se relacionan, los resultados de la prueba de hipótesis general con el estadígrafo no paramétrico Tau – b de Kendall con un coeficiente de correlación 0,536 con una Sig. 0,000 que denota una relación significativa entre las variables. Este grado de correlación indico que la relación entre las variables fue positiva y tuvo un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ mostró que p es menor a 0,01 lo que permitió indicar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, al respecto los resultados que menciona Rodríguez, M. (2011), realizó un trabajo de investigación, cuyo título fue *“La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente* El diseño que se empleó en el estudio fue de tendencia no experimental, de tipo descriptivo comparativo, utilizando una muestra probabilística de 180 estudiantes, Las teorías que se utilizaron en la investigación fueron referentes a la gestión institucional y de calidad educativa, temas de diferentes autores con los cuales se les dio sustento a las variables, llegando a las siguientes conclusiones: Se acepta que la gestión de las instituciones y sus características para el funcionamiento académico, así como el uso de las propuestas del trabajo didáctico colegiado son características de gran importancia, se consiguen 85% con el que hacer practico del personal directivo y el personal docente. Con base en estas aportaciones que nos permitieron

los hallazgos, se inició el planteamiento y diseño de planes y estrategias, además de trabajar acciones propiciando una participación mayoritaria, para la examinación y discusión de las propuestas hechas y trabajar más su sentido académico y de impacto en la creación de los maestros para el futuro. Finalmente consigue la correlación moderada entre las dos variables siendo de 0.686.

Sin embargo, la tesis que elaboró Paredes (2014) en su tesis Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014, cuya muestra se conformó por 5 docentes, 18 padres de familia, 24 estudiantes del Quinto y Sexto grado del nivel Primaria; se utilizó el cuestionario del tipo Likert, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Tau – b de Kendall; donde se concluye que el coeficiente de correlación fue de moderado a medianamente adecuado.

El objetivo específico 1 determinar la frecuencia de las dimensiones de la variable gestión institucional donde se observó en las tablas 12, 13, 14, 15 y 16; se demostró que las frecuencias tienen un porcentaje de 48% de liderazgo directivo con nivel alto, 34% de planificación estratégica con nivel alto, 42% de evaluación de la gestión con nivel alto, 34% de clima institucional con nivel alto y 50% de capacitación del docente con nivel muy alto.

Mientras que el objetivo específico 2 es determinar las frecuencias de las dimensiones de desempeño docente, donde se observó en las tablas 17, 18, 19 y 20; se demostró que las frecuencias tienen un porcentaje de 60% aprendizaje de los estudiantes con nivel adecuado, 62% enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con nivel adecuado, 48 participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad con nivel adecuado y 78% desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con nivel totalmente adecuado.

El objetivo específico 3 fue determinar de qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, los resultados a la prueba de hipótesis general determinaron la existencia de una relación, donde se aplicó con el estadígrafo no

paramétrico Tau – b de Kendall, con un correlación de 0,519 y Sig. 0,000 entre las variables. Este grado de correlación indico que la relación es significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y tuvo un nivel de correlación moderada. La significancia de p es menor a 0,01 lo que permitió señalar que la relación es significativa; al respecto Condori (2017), su tesis titulada Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016, cuya muestra fue de 165 docentes, utilizando el instrumento probabilístico proporcional estratificado (cuestionario), donde se concluyó:

La gestión del director se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. ($r= 0.795$ y $p= 0,000$).

El objetivo específico 4 fue determinar de qué manera la planificación estratégica y desempeño docente se relaciona con el desempeño docente, los resultados a la prueba de hipótesis general determinaron la existencia de una relación donde se aplicó donde se aplicó con el estadígrafo no paramétrico Tau – b de Kendall con un coeficiente de correlación 0,442 y Sig. 0,001 entre las variables. Este grado de correlación indico que la relación es significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y tuvo un nivel de correlación moderada. La significancia de p es menor a 0,01 lo que permitió señalar que la relación es significativa; al respecto Armijo (2009), la planificación estratégica consiste en un adiestramiento de formulación y creación de objetivos de enlace prioritario, cuya característica primordial es el establecimiento de los cursos de trabajo (estrategias) para lograr dichos objetivos.

El objetivo específico 5 fue determinar de qué manera la evaluación de la gestión y desempeño docente se relaciona con el desempeño docente, los resultados a la prueba de hipótesis general determinaron la existencia de una relación donde se aplicó donde se aplicó con el estadígrafo no paramétrico Tau – b de Kendall con un coeficiente de correlación de 0,434 y Sig. 0,001 entre las variables. Este grado de correlación indico que la relación es significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y tuvo un

nivel de correlación moderada. La significancia de p es menor a 0,01 lo que permitió señalar que la relación es significativa, al respecto Casanova (1997) señala la excelencia que tiene la evaluación para el buen trabajo de las organizaciones escolares o educativas en absoluto. Esta autora afirma que: el argumentar y apreciar cómo van engranando los diferentes y muy diversos componentes que integran cualquiera método pedagógico, es concluyente para su buena partida y referente gestionar su progreso paulatino en sus elementos de dirección como es lo más estrictamente pedagógico.

El objetivo específico 6 fue determinar de qué manera el clima institucional y desempeño docente se relaciona con el desempeño docente, los resultados a la prueba de hipótesis general determinaron la existencia de una relación donde se aplicó con el estadígrafo no paramétrico Tau – b de Kendall con un coeficiente de correlación de 0,439 y Sig. 0,001 entre las variables. Este grado de correlación indicó que la relación es significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y tuvo un nivel de correlación moderada. La significancia de p es menor a 0,01 lo que permitió señalar que la relación es significativa, al respecto Goncalves (2001) mencionado por Reyes C. (2015) establece que: Un clima corporativo propicia para un trabajo efectivo de la corporación educativa, así establecer situaciones de acuerdo armonioso.

El objetivo específico 7 fue determinar de qué manera la capacitación del personal y desempeño docente se relaciona con el desempeño docente, los resultados a la prueba de hipótesis general determinaron la existencia de una relación donde se con el estadígrafo no paramétrico Tau – b de Kendall con un coeficiente de correlación de 0,553 y Sig. 0,000 entre las variables. Este grado de correlación indicó que la relación es significativa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y tuvo un nivel de correlación moderada. La significancia de p es menor a 0,01 lo que permitió señalar que la relación es significativa, al respecto Hernández (2014) la define a la capacitación del personal, como: “Una agilidad planeada y basada en las obligaciones reales de una

compañía o institución, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del diligente”.

V. CONCLUSIONES

Primera

Que las variables de gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria, tienen un resultado estadístico con el coeficiente de correlación de correlación de 0.536 con una Sig. 0.000 que denota una relación significativa entre las variables.

Segunda

La frecuencia de la variable de gestión institucional referente a las dimensiones tiene un nivel de evaluación alto.

Tercera

La frecuencia de la variable de desempeño docente referente a las dimensiones tiene un nivel de adecuado y totalmente adecuado.

Cuarta

La relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018, tienen un resultado estadístico con el coeficiente de correlación de 0,519 con una Sig. 0.000 que denota una relación significativa entre las variables.

Quinta

La relación que existe entre la planificación estratégica y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito de Honoria región Huánuco 2018, tienen un resultado estadístico con el coeficiente de consistencia de correlación de 0.442 con una Sig. 0.001 que denota una relación significativa entre las variables.

Sexta

La relación que existe entre la evaluación de la gestión y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018, tienen un resultado estadístico con el coeficiente de correlación de 0.434 con una Sig. 0.001 que denota una relación significativa entre las variables.

Octava

La relación que existe entre la clima institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018, tienen un resultado estadístico con el coeficiente de consistencia de correlación de 0.439 con una Sig. 0.001 que denota una relación significativa entre las variables.

Novena

La relación que existe entre la capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018, tienen un resultado estadístico con el coeficiente de correlación de 0.553 con una Sig. 0.000 que denota una relación significativa entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se debe elaborar el FODA institucional para detectar los factores que influyen en la relación de gestión institucional y el desempeño docente; asimismo involucrar a los docentes para la elaboración de los documentos de gestión.

Segunda

Promover la mejora del desempeño docente a través del liderazgo asertivo y el trabajo en equipo.

Tercera

Propulsar a la planificación estratégica en el desempeño docente a través del reconocimiento personal e institucional.

Cuarta

Examinar las debilidades y fortalezas tanto internos como externos que influyen en la relación de la evaluación de la gestión y el desempeño docente.

Quinta

Programar reuniones institucionales (docentes, padres de familia y estudiantes) en las que se reflexione la importancia y beneficios de un buen clima institucional en el desempeño docente.

Sexta

Impulsar la capacitación personal o colectiva como coadyuvante del desempeño docente. Con ello, también se impulsa la competitividad del equipo docente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima, Perú: Udegraf
- Amarante, A. (2000). *Gestión directiva*. Módulo 1ª4. Buenos aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Albrecht y Zemke (1985). Artículo: *Enfoque Centrado de la Gestión Institucional*.
<http://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/601>.
- Armijo, Marianela (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. ILPES/CEPAL 2009.
https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf.
- Bretel, Luis (2002). Artículo: Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial.

http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm
- Baker et al., 2010; Rowe, 2003. AC. *El desempeño docente y la calidad educativa*.
<http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.
- Berigüete, J. y Segura, E. (2012). *La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media*. Tesis de post grado en el Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana, República Dominicana.
- Bellido, Vilma (2014). *Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011*. Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.

- Bernal, Cesar. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bringas, J. A. (1997). *Dirección Estratégica Universitaria*. Imprenta del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana. La Paz.
- Borja, Adela y Gaibor, José. (2011). El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guarandá, provincia de Bolívar para el período 2006-2007. (Tesis de Maestría) Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- Blejmar, Bernardo (2005). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Buenos Aires, Novedades Educativas.
- Camisón, Cruz y Gonzales (2006). Libro *Gestión de la Calidad: Conceptos, Enfoques, Modelos y Sistemas*. N° 28, 2006. Editorial. PEARSON EDUCACIÓN, S. A., Madrid. España.
- Casanova, María (1997). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: La Muralla, 1997, segunda edición.
- Casassús, Juan (2012). *Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Santiago: UNESCO.
- Casassús, Juan (2005). *Problemas de Gestión Educativa en América Latina*. En Courard, H. y Quintanilla, P. (Comp.), Cuadre, A., B. y Ossandón, C. (Eds.), Educación, Conocimiento y Nuevas Tecnologías (pp. 137-162). Santiago de Chile: Doctorado en Cultura y Educación en América Latina. Universidad ARCIS.
- Cárdenas, B. (2013). Importancia de las alianzas estratégicas; Buenos Aires, Argentina: Ediciones educativas

- Condori, Mónica (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Cutimbo, P. (2010). Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Charlotte, Danielson (2011). *Competencia docente: desarrollo, apoyo y evaluación*. Chile. Edit. CINDE.
- Chiavenato, Idalberto (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*, séptima edición. Colombia.
- Dolan, S y otros. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill.2016.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. UDEGRAF. Lima.
- Feigenbaum Armand (1951: XXI, 6). A.C. *Calidad total*.
<http://ctcalidad.blogspot.com/2016/07/feigenbaum-el-padre-del-control-de-la.html>
- García, Ferro (1993). Revista "La encuesta". Alianza Universidad textos.
<http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- George y Mallery (2003). Artículo. Alfa de Cronbach y consistencia interna.
<https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Goncalves, A. (2001). *Fundamentos del clima organizacional*. El clima organizacional, que es y cómo analizarlo.

- Huarancca, Tania (2014). *Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho – 2014*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Lima Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. (6. a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. (5. a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, Lenda (2014). *Capacitación al personal administrativo de la clínica n° 23 del IMSS. Propuesta pedagógica al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Hunder, Madeleine (1987). *Profesorado cultura y postmodernidad*. Quinta edición, ediciones Morata, Madrid – España.
- Imai, M. (1998). *Revista. Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá - Colombia.
- ISO 9001 (2008). *Sistemas de gestión de la calidad -Requisitos*. Recuperado de:
<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-4:v2:es>.
- Ley N° 28044. *Ley General de Educación*. Lima. Abedul.
- Leithwood, A. (1994): *Using the principal profile to asses’ performance*. Educational Leadership, (1994): Liderazgo para la reestructuración de las escuelas. Revista de Educación, 304.
- MINEDU (2014), *Marco del buen desempeño docente*, Lima 43.
- MINEDU (2013), *Marco del buen desempeño del directivo*, Lima 41
- MINEDU (2012). *Plan de desarrollo de las personas*. Primera edición, Lima Perú.

- Murillo, Javier. (2006). Revista Iberoamericana *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente Chile*. UNESCO SANTIAGO Chile.
- Pini Mónica. (2012). El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas. (Tesis de Maestría) Universidad Católica de Chile.
- Paredes, Tomas (2015), *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014*. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca Perú.
- Prince y Wicher (1989 – 1995). Artículo. Línea de opinión. Gestión de calidad. <http://lomejorparatusempresas.blogspot.com/2017/04/gestion-de-calidad.html>
- Pérez, J. (2018). La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 65044 “Villa el Salvador” de Manantay – 2016. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa Perú.
- Rodríguez, Martha (2011). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán*. (Tesis de Maestría) Universidad de México.
- Ruiz, María. (2012). *La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: maya-castellano*. (Tesis grado de Magister) Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia.
- Ruiz, Ramón (2007). AC. Método Científico Etapas. <http://virusberriostecharay.blogspot.com/2012/03/metodo-cientifico-etapas-ramon-ruiz.html>.

Sánchez Carlessí y Reyes, Carlos (2006). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.

Santos, Miguel (2011). Artículo: *Evaluación institucional*. <https://es.slideshare.net/evaluacioncobaqroo/evaluacin-institucional-santos-guerra>.

Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.

Yábar, Imelda (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría*. Universidad Nacional de San Marcos. Lima Perú.

Vásquez José y Cantón Isabel (2000). Revista *Los Proceso en Gestión de Calidad. Un ejemplo en un Centro Educativo*. Editorial N° 05, 2010. Universidad Autónoma de México. México.

Vásquez, Fredy y Gabalan Jesús (2006). *La evaluación docente en posgrado: variables y factores influyentes Educación y Educadores*, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2012, pp. 445-460. Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia.

Zeithaml, V. (2004). Artículo. *Calidad Total en la Gestión de Servicios*. Madrid, España: Díaz de Santos.

<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/Nov2003/2763>

Zeithaml, Valerie y Bitner, Mary Jo (2004). *Calidad total en la gestión de servicios*. Madrid, España: Díaz de Santos.

<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/Nov2003/2763>

ANEXOS

Anexo 1 Constancia de la encuesta aplicada

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

REC EDUCATIVA N° ..04... UGEL PUERTO INCA

El coordinador de la Red Educativa del distrito de Honoria, perteneciente a la UGEL Puerto Inca, que suscribe:

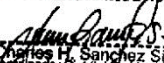
HACE CONSTAR:

Que el Ing. Ley Werni Freyre Pérez, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, ha desarrollado su trabajo de investigación (Gestión institucional y desempeño docente Institución Educativa Integral N° 64315 "Nueva Honoria", distrito de Honoria región Huánuco 2018) aplicando un cuestionario a los docentes en la II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa de Nueva Honoria, sobre Gestión Institucional.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Honoria, Junio del 2018

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - PUERTO INCA


Prof. Charles L. Sanchez Sinacez
Coordinador Distrital de Honoria
C. M. N° 1042654332

**Coordinador Red Educativa N° ..04...
Nueva Honoria**

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

REC EDUCATIVA N° ..04.... UGEL PUERTO INCA

El coordinador de la Red Educativa del distrito de Honoria, perteneciente a la UGEL Puerto Inca, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que el Ing. Ley Werni Freyre Pérez, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, ha desarrollado su trabajo de investigación (Gestión institucional y desempeño docente Institución Educativa Integral N° 64315 "Nueva Honoria", distrito de Honoria región Huánuco 2018) aplicando un cuestionario a los docentes en la II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa de nueva Honoria, sobre Desempeño Docente.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Honoria, Junio del 2018

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - PUERTO INCA


Prof. Charles H. Sánchez Sinacay
Coordinador Distrital De Honoria
C. M. N° 1042654333

Coordinador Red Educativa N° ..04
Nueva Honoria

Anexo 2 Formato de encuesta variable gestión institucional

ENCUESTA APLICADO A DOCENTES PARA CONOCER SOBRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Estimado docente: El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información acerca de tu percepción de la gestión institucional en tu institución educativa. Es anónimo, por la cual te pedimos honestidad en tu respuesta. Escribe un aspa debajo de la opción que te parezca apropiada. Muchas gracias.

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

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Liderazgo directivo	1. El director demuestra liderazgo en la institución educativa.					
	2. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
	3. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
	4. El director tiene propuesta institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.					
	5. Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes.					
	6. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando punto de vista divergentes.					
Planificación estratégica	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.					
	8. El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.					
	9. El personal de la I.E. participa en la elaboración de planificación estratégica.					
	10. En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.					
	11. En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la I.E.					
	12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.					

	13. El equipo directivo el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.						
	14. El equipo directivo prioriza la solución de problema según su importancia.						
Evaluación de la gestión	15. Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la I.E.						
	16. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.						
	17. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.						
	18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.						
	19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.						
	20. Se realiza jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.						
Clima institucional	21. Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.						
	22. Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.						
	23. Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.						
	24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.						
	25. El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.						
Capacitación del personal	26. Los docentes de la I.E. muestran actitudes de apertura al cambio.						
	27. El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.						
	28. El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.						
	29. Planifica sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional.						
	30. Emplea los instrumentos adecuados para el aprendizaje esperado o logrado en la enseñanza de los estudiantes.						

Encuestado:DNI.....

Institución Educativa: Fecha:

.....
Firma del experto informante

Anexo 3 Formato de encuesta desempeño docente

ENCUESTA APLICADO A DOCENTES PARA CONOCER SOBRE LA DESEMPEÑO DOCENTE

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

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Tiene conocimiento y comprensión de características socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y necesidades especiales.					
	2. Incorpora en su trabajo pedagógico los conocimientos culturales pertinentes del ámbito internacional.					
	3. Tiene conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.					
	4. Demuestras la didáctica de las áreas que enseñas.					
	5. Conoce el plan curricular y socializas la articulación con tus compañeros para su ejecución de acuerdo a la realidad del aula.					
	6. Utilizas estrategias y medios de aprendizajes según la parte cognitiva de los estudiantes.					
	7. Establece procesos de aprendizaje pedagógico de interés y compromiso de parte de los estudiantes.					
	8. Cree que tus métodos de enseñanza pedagógica están logrando el aprendizaje esperado por los alumnos.					
	9. Elabora con criterio la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje para obtener los logros esperados de aprendizaje.					
	10. Los documentos de gestión (plan operativo, unidades didácticas y sesiones), tiene coherencia de acuerdo al calendario escolar.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11. Construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales entre los estudiantes.					
	12. Demuestras el respeto mutuo, la justicia y confianza basado en el afecto y colaboración con tus estudiantes.					
	13. Promueve un ambiente acogedor dentro del aula para el buen logro de aprendizaje.					
	14. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					

	15. Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
	16. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, y al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
	17. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a las capacidades y desempeños establecidos en tu sesiones de aprendizajes.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	18. Compartes tus iniciativas, conocimientos y experiencias del trabajo pedagógico con tus colegas para la mejora de la enseñanza.					
	19. Ejecutas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
	20. Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
	21. Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	22. Reflexionas en grupo de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
	23. Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
	24. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del adolescente.					
	25. Participa con tus experiencias en el desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
	26. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					

Encuestado:DNI.....

Institución Educativa: Fecha:

.....
Firma del experto informante

Anexo 4 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/dimensiones	Metodología
<p>General ¿Qué relación existe entre gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018?</p> <p>Específicos *¿Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018? *¿Existe relación entre planificación estratégica y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018? *¿Existe relación entre la evaluación de la gestión y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018? *¿Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018? *¿Existe relación entre la capacitación del personal y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018?</p>	<p>General Determinar si existe el grado de relación entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>Específico * Determinar la frecuencia de liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional y capacitación del personal en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018. * Determinar la frecuencia de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018. *Determinar si existe</p>	<p>General Existe relación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>Específico *Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018. * Existe relación significativa entre planificación estratégica y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018. * Existe relación significativa entre evaluación de la gestión y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018. * Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa</p>	<p>Variable I: Gestión institucional Dimensiones: - Liderazgo directivo - Planificación estratégica - Evaluación de la gestión - Clima institucional - Capacitación del personal</p> <p>Variable II: Desempeño docente Dimensiones: - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada experimental Diseño de la investigación Descriptivo transversal Correlacional.</p>  <p>M= representa la muestra O_x= Es la observación de la gestión institucional. r= Es la posible relación que existe entre variables. O_y= Es la observación del desempeño docente.</p> <p>Población 50 directivos y/o contribuyentes Muestra 50 directivos y/o contribuyentes Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios Procesamiento y presentación de datos Tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivos gráficos. Tablas de contingencia para medir relación con su respectivo gráfico. La prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson</p>

	<p>el grado de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>* Determinar si existe el grado de relación planificación estratégica y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>* Determinar si existe el grado de relación entre la evaluación de la gestión y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>* Determinar si existe el grado de relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito de Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>* Determinar si existe el grado de relación entre capacitación del personal y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito de Honoria región Huánuco 2018.</p>	<p>integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p> <p>* Existe relación significativa entre capacitación del personal y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

--	--	--	--	--

Anexo 5 BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

VARIABLE: GESTION INSTITUCIONAL

Liderazgo directivo						Planificación estratégica								Evaluación de la gestión						Clima institucional					Capacitación del personal					
N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30
1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	1	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4
6	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4
9	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	1	5	5	5	3	5	4	4
10	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
11	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
15	4	4	3	4	3	5	2	3	1	1	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	3	4	3
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4
17	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	5	3	3	5	3	2	3	3	4	1	4	5	4	3	5	5	4
18	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
20	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	3	2	2	3	1	1	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	1	1	1	3	3	2	4	3	3	3
22	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
24	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
25	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

26	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	5	4	
27	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5
28	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	
29	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	
30	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4
31	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	5	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	1	4	4	5	1	5	5	5	
36	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes											Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes									Participación en la gestión de la escuela a la comunidad			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26
1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
9	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
13	3	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	1	5
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4
16	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
17	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5
18	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4

23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
26	3	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5
27	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
28	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
29	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
30	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5
31	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	3	2	4	4	5
32	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
33	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4
34	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	2	1	5	4	5
36	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5
41	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5
42	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
43	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
44	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
45	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
46	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
47	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
48	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
49	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5
50	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5

Anexo 6 Matriz de validación

Título: Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” distrito Honoria región Huánuco 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRAL N° 64315 "NUEVA HONORIA" DISTRITO DE HONORIA - HUANUCO 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN PÚBLICA	Liderazgo directivo	El director demuestra liderazgo en la Institución educativa	1			✓				✓						
		El director tiene estilo democrático y transformador de dirección	2			✓				✓						
		El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo	3			✓				✓						
		El director tiene propuesta institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa	4			✓				✓						
		Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes	5			✓				✓						
		Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando punto de vista divergentes	6			✓				✓						
	Planificación estratégica	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos	7			✓				✓						
		El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	8			✓				✓						
		El personal de la I.E. participa en la elaboración de planificación estratégica	9			✓				✓						
		En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA	10			✓				✓						
		En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la I.E.	11			✓				✓						
		En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	12			✓				✓						
		El equipo directivo el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	13			✓				✓						
GESTIÓN PÚBLICA	Evaluación de la gestión	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la I.E.	15			✓				✓						
		Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional	16			✓				✓						
		Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica	17			✓				✓						
		El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	18			✓				✓						
		El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	19			✓				✓						
		Se realiza jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo	20			✓				✓						
		Existen jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo	20			✓				✓						
	Clima institucional	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	21			✓				✓						
		Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	22			✓				✓						
		Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo	23			✓				✓						
		Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	24			✓				✓						
		El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes	25			✓				✓						
	Capacitación del personal	Los docentes de la I.E. muestran actitudes de apertura al cambio	26			✓				✓						
		El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes	27			✓				✓						
		El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función	28			✓				✓						
		Planifica sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional	29			✓				✓						
		Emplee los instrumentos adecuados para el aprendizaje esperado o logrado en la enseña de los estudiantes	30			✓				✓						


Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tiene conocimiento y comprensión de características socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y necesidades especiales	1			✓	✓	✓	✓		
		Incorpora en su trabajo pedagógico los conocimientos culturales pertinentes del ámbito internacional	2			✓	✓	✓	✓		
		Tiene conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas	3			✓	✓	✓	✓		
		Demuestra la didáctica de las áreas que enseña	4			✓	✓	✓	✓		
		Conoce el plan curricular y socializa la articulación con sus compañeros para su ejecución de acuerdo a la realidad del aula	5			✓	✓	✓	✓		
		Utiliza estrategias y medios de aprendizajes según la parte cognitiva de los estudiantes	6			✓	✓	✓	✓		
		Establece procesos de aprendizaje pedagógico de interés y compromiso de parte de los estudiantes	7			✓	✓	✓	✓		
		Cree que sus métodos de enseñanza pedagógica están logrando el aprendizaje esperado por los alumnos	8			✓	✓	✓	✓		
		Elabora con criterio la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje para obtener los logros esperados de aprendizaje	9			✓	✓	✓	✓		
		Los documentos de gestión (plan operativo, unidades didácticas y sesiones), tiene coherencia de acuerdo al calendario escolar	10			✓	✓	✓	✓		
	Estrategias para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales entre los estudiantes	11			✓	✓	✓	✓		
		Demuestra el respeto mutuo, la justicia y confianza basado en el afecto y colaboración con sus estudiantes	12			✓	✓	✓	✓		
		Promueve un ambiente acogedor dentro del aula para el buen logro de aprendizaje	13			✓	✓	✓	✓		
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	14			✓	✓	✓	✓		
		Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	15			✓	✓	✓	✓		
		Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, y al estilo de aprendizaje de los estudiantes	16			✓	✓	✓	✓		
		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a las capacidades y desempeños establecidos en tu sesiones de aprendizajes	17			✓	✓	✓	✓		

Desempeño docente	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Compartes tus iniciativas, conocimientos y experiencias del trabajo pedagógico con tus colegas para la mejora de la enseñanza	18			✓	✓	✓	✓		
		Ejecutas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	19			✓	✓	✓	✓		
		Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconocidos sus aporte	20			✓	✓	✓	✓		
		Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados	21			✓	✓	✓	✓		
		Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados.	22			✓	✓	✓	✓		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexionas en grupo de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	23			✓	✓	✓	✓		
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del adolescente	24			✓	✓	✓	✓		
		Participa con tus experiencias en el desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	25			✓	✓	✓	✓		
		Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	26			✓	✓	✓	✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el grado de relación entre gestión pública y desempeño docente Institución Educativa Integral N° 64315 "Nueva Honoria" Distrito de Honoria – Huánuco 2018.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento de medición de la Encuesta, para medir gestión pública y desempeño docente Institución Educativa Integral N° 64315 "Nueva Honoria" Distrito de Honoria – Huánuco 2018.
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que viven en el distrito de Honoria, provincia de Puerto Inca, región Huanuco 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Carlos Alberto López Marrufo
- **CARGO:** Catedráticos de Educación en la Universidad Cesar Vallejo Pucallpa.
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

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


 Carlos Alberto López Marrufo
 Doctor en Education

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRAL N° 64315 "NUEVA HONORIA" DISTRITO DE HONORIA REGIÓN HÚANUCO 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRAL N° 64315 "NUEVA HONORIA" DISTRITO DE HONORIA REGIÓN HÚANUCO 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN PÚBLICA	Liderazgo directivo	El director demuestra liderazgo en la institución educativa	1			✓		✓		✓		✓			
		El director tiene estilo democrático y transformador de dirección	2			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo	3			✓		✓		✓		✓			
		El director tiene propuesta institucional con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa	4			✓		✓		✓		✓			
		Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes	5			✓		✓		✓		✓			
		Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando punto de vista divergentes	6			✓		✓		✓		✓			
	Planificación estratégica	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos	7			✓		✓		✓		✓			
		El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	8			✓		✓		✓		✓			
		El personal de la I.E. participa en la elaboración de planificación estratégica	9			✓		✓		✓		✓			
		En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA	10			✓		✓		✓		✓			
		En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la I.E.	11			✓		✓		✓		✓			
		En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	12			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales	13			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo prioriza la solución de problema según su importancia	14			✓		✓		✓		✓			
GESTIÓN PÚBLICA	Evaluación de la gestión	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la I.E.	15			✓		✓		✓		✓			
		Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional	16			✓		✓		✓		✓			
		Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica	17			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	18			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	19			✓		✓		✓		✓			
		Se realiza jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo	20			✓		✓		✓		✓			
	Clima institucional	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	21			✓		✓		✓		✓			
		Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	22			✓		✓		✓		✓			
		Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo	23			✓		✓		✓		✓			
		Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	24			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes	25			✓		✓		✓		✓			
	Capacitación del personal	Los docentes de la I.E. muestran actitudes de apertura al cambio	26			✓		✓		✓		✓			
		El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes	27			✓		✓		✓		✓			
		El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función	28			✓		✓		✓		✓			
Planifica sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional		29			✓		✓		✓		✓				
		Empresas los instrumentos adecuados para el aprendizaje esperado o logrado en la escuela de los estudiantes	30			✓		✓		✓		✓			
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tiene conocimiento y comprensión de características socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y necesidades especiales	1			✓		✓		✓		✓			
		Incorpora en su trabajo pedagógico los conocimientos culturales pertinentes del ámbito internacional	2			✓		✓		✓		✓			
		Tiene conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas	3			✓		✓		✓		✓			
		Demuestras la didáctica de las áreas que enseñas	4			✓		✓		✓		✓			
		Conoce el plan curricular y socializas la articulación con tus compañeros para su elección de acuerdo a la realidad del aula.	5			✓		✓		✓		✓			
		Utilizas estrategias y medios de aprendizajes según la parte cognitiva de los estudiantes	6			✓		✓		✓		✓			
		Establece procesos de aprendizaje pedagógico de interés y compromiso de parte de los estudiantes	7			✓		✓		✓		✓			
	Estrategias para el aprendizaje de los estudiantes	Cree que tus métodos de enseñanza pedagógica están logrando el aprendizaje esperado por los alumnos	8			✓		✓		✓		✓			
		Elabora con criterio la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje para obtener los logros esperados de aprendizaje	9			✓		✓		✓		✓			
		Los documentos de gestión (plan operativo, unidades didácticas y sesiones), tiene coherencia de acuerdo al calendario escolar	10			✓		✓		✓		✓			
		Construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales entre los estudiantes	11			✓		✓		✓		✓			
		Demuestras el respeto mutuo, la justicia y confianza basado en el afecto y colaboración con tus estudiantes	12			✓		✓		✓		✓			
		Promueve un ambiente acogedor dentro del aula para el buen logro de aprendizaje	13			✓		✓		✓		✓			
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	14			✓		✓		✓		✓			
		Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	15			✓		✓		✓		✓			
		Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, y al estilo de aprendizaje de los estudiantes	16			✓		✓		✓		✓			
		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a las capacidades y desempeños establecidos en tu sesiones de aprendizajes	17			✓		✓		✓		✓			

Desempeño docente	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Compartes tus iniciativas, conocimientos y experiencias del trabajo pedagógico con tus colegas para la mejora de la enseñanza	18			✓		✓		✓		✓		
		Ejecutas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	19			✓		✓		✓		✓		
		Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconocidos sus aporte	20			✓		✓		✓		✓		
		Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados	21			✓		✓		✓		✓		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados.	22			✓		✓		✓		✓		
		Reflexionas en grupo de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	23			✓		✓		✓		✓		
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del adolescente	24			✓		✓		✓		✓		
		Participa con tus experiencias en el desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	25			✓		✓		✓		✓		
		Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	26			✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el grado de relación entre gestión pública y desempeño docente Institución Educativa Integral N° 64315 "Nueva Honoria" distrito de Honoria región Huánuco 2018.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento de medición de la Encuesta, para medir gestión pública y desempeño docente Institución Educativa Integral N° 64315 "Nueva Honoria" distrito de Honoria región Huánuco 2018.
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que viven en el distrito de Honoria, provincia de Puerto Inca, región Huánuco 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** **Mg. Joiner Custodio Pérez Gonzales**
- **CARGO:** Especialista de la UGEL Aguaytía - PELA.
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

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



 Joiner Custodio Pérez Gonzales
 Mg. en Educación

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRAL N° 64315 "NUEVA HONORIA" DISTRITO DE HONORIA REGIÓN HUANUCO 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO DOCENTE INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRAL N° 64315 "NUEVA HONORIA" DISTRITO DE HONORIA REGIÓN HUANUCO 2018.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN PÚBLICA	Liderazgo directivo	El director demuestra liderazgo en la institución educativa	1			✓		✓		✓		✓			
		El director tiene estilo democrático y transformador de dirección	2			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo	3			✓		✓		✓		✓			
		El director tiene propuesta institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa	4			✓		✓		✓		✓			
		Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes	5			✓		✓		✓		✓			
		Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando punto de vista divergentes	6			✓		✓		✓		✓			
	Planificación estratégica	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos	7			✓		✓		✓		✓			
		El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	8			✓		✓		✓		✓			
		El personal de la I.E. participa en la elaboración de planificación estratégica	9			✓		✓		✓		✓			
		En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAPA.	10			✓		✓		✓		✓			
		En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la I.E.	11			✓		✓		✓		✓			
		En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	12			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	13			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo prioriza la solución de problema según su importancia	14			✓		✓		✓		✓			
GESTIÓN PÚBLICA	Evaluación de la gestión	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la I.E.	15			✓		✓		✓		✓			
		Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional	16			✓		✓		✓		✓			
		Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica	17			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	18			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	19			✓		✓		✓		✓			
		Se realiza jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo	20			✓		✓		✓		✓			
	Clima institucional	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	21			✓		✓		✓		✓			
		Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	22			✓		✓		✓		✓			
		Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo	23			✓		✓		✓		✓			
		Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	24			✓		✓		✓		✓			
		El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes	25			✓		✓		✓		✓			
	Capacitación del personal	Los docentes de la I.E. muestran actitudes de apertura al cambio	26			✓		✓		✓		✓			
		El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes	27			✓		✓		✓		✓			
		El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función	28			✓		✓		✓		✓			
		Planifica sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional	29			✓		✓		✓		✓			
		Emples los instrumentos adecuados para el aprendizaje esperado o logrado en la enseñanza de los estudiantes	30			✓		✓		✓		✓			
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tiene conocimiento y comprensión de características socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y necesidades especiales	1			✓		✓		✓		✓			
		Incorpora en su trabajo pedagógico los conocimientos culturales pertinentes del ámbito internacional	2			✓		✓		✓		✓			
		Tiene conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas	3			✓		✓		✓		✓			
		Demuestra la didáctica de las áreas que enseña	4			✓		✓		✓		✓			
		Conoce el plan curricular y socializa la articulación con tus compañeros para su elección de acuerdo a la realidad del aula.	5			✓		✓		✓		✓			
		Utiliza estrategias y medios de aprendizajes según la parte cognitiva de los estudiantes	6			✓		✓		✓		✓			
		Establece procesos de aprendizaje pedagógico de interés y compromiso de parte de los estudiantes	7			✓		✓		✓		✓			
		Cree que tus métodos de enseñanza pedagógica están logrando el aprendizaje esperado por los alumnos	8			✓		✓		✓		✓			
		Elabora con criterio la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje para obtener los logros esperados de aprendizaje	9			✓		✓		✓		✓			
		Los documentos de gestión (plan operativo, unidades didácticas y sesiones) tiene coherencia de acuerdo al calendario escolar	10			✓		✓		✓		✓			
	Eneñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales entre los estudiantes	11			✓		✓		✓		✓			
		Demuestras el respeto mutuo, la justicia y confianza basado en el afecto y colaboración con tus estudiantes	12			✓		✓		✓		✓			
		Promueve un ambiente acogedor dentro del aula para el buen logro de aprendizaje	13			✓		✓		✓		✓			
		Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	14			✓		✓		✓		✓			
		Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	15			✓		✓		✓		✓			
		Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, y al estilo de aprendizaje de los estudiantes	16			✓		✓		✓		✓			
		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a las capacidades y desempeños establecidos en tu sesiones de aprendizajes	17			✓		✓		✓		✓			

Desempeño docente	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Compartes tus iniciativas, conocimientos y experiencias del trabajo pedagógico con tus colegas para la mejora de la enseñanza	18			✓		✓		✓		✓			
		Ejecutas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	19			✓		✓		✓		✓			
		Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconocidos sus aporte	20			✓		✓		✓		✓			
		Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados	21			✓		✓		✓		✓			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Difundes con los padres de familia de tus estudiantes la mejora de la enseñanza pedagógica y el avance de resultados.	22			✓		✓		✓		✓			
		Reflexionas en grupo de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	23			✓		✓		✓		✓			
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del adolescente	24			✓		✓		✓		✓			
		Participa con tus experiencias en el desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	25			✓		✓		✓		✓			
		Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	26			✓		✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el grado de relación entre gestión pública y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 "Nueva Honoria" del distrito de Honoria región Huánuco 2018.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento de medición de la Encuesta, para medir gestión pública y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 "Nueva Honoria" distrito de Honoria región Huánuco 2018.
- **DIRIGIDO A:** Los docentes que viven en el distrito de Honoria, provincia de Puerto Inca, región Huánuco 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tony Hilton Saavedra Murga
- **CARGO:** Profesor Auxiliar de la Universidad Nacional de Ucayali.
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

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


 Tony Hilton Saavedra Murga
 Mg. Gestión y Negocio