



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

AUTOR:

Br. Charli Cabrera Reátegui

ASESOR:

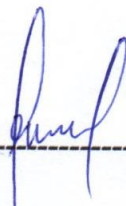
Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

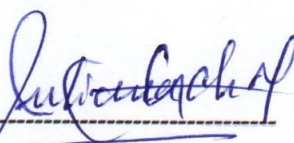
TARAPOTO - PERÚ

2017



Dr. Ludwin Villanueva García

Presidente



Dra. Juliana Chumbe Muñoz

Secretario



Mg. Keller Sánchez Dávila

Vocal

DEDICATORIA

A Dios porque él me dio la Salvación y vida y a mis queridos padres porque me orientaron el buen camino y supieron apoyarme en la búsqueda de mis objetivos y me ayudaron a consolidar mis deseos de superación y grandeza.

Charli

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación no hubiera sido posible sin el aporte de varias personas: profesores, amigos, compañeros de estudio, colegas de trabajo y familiares entre otros, por eso, expreso mi gratitud a todos los profesores que me impartieron sus valiosas enseñanzas en cada uno de los cursos del programa de estudios por su tiempo, orientación y conocimientos en el proceso de planeamiento y desarrollo de esta investigación.

Así mismo, agradezco el apoyo de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista, a mis compañeros y colegas de trabajo por haberme alentado en los momentos difíciles, por sus comentarios y críticas respectivas sobre el tema, así como también por dedicarnos parte de su valioso tiempo para hacer posible la culminación de este informe. De igual forma no podemos dejar de reconocer y valorar la comprensión, así como el apoyo incondicional de mis familiares durante el tiempo que duró los estudios y la investigación; quienes me mostraron en todo momento su paciencia y atención respectiva.

Finalmente expreso mi aprecio a los docentes de la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de estudiar y poder lograr nuestros sueños de realización profesional, así mismo por las facilidades brindadas, sin las cuales no se hubiera podido desarrollar adecuadamente la presente investigación.

Charli

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Charli Cabrera Reátegui con DNI N° 00886477, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, con la tesis titulada: "La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017".

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 lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado); piratería (uso 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.

Juanjui, 30 de junio del 2017.



Br. Charli Cabrera Reátegui

DNI: 00886477

PRESENTACIÓN

Honorables miembros del Jurado:

Dejo a vuestra consideración el presente Informe de investigación denominado: “La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017”, trabajo en el cual se resume el desempeño docente influenciada por la gestión institucional en relación a los aspectos básicos que abarca la gestión en el desempeño que favorece a la educación de los estudiantes de secundaria.

El presente trabajo consta de varios capítulos.

El capítulo I se refiere a la introducción, donde se da a conocer en modo general la realidad problemática destacando la importancia del problema a investigar, así mismo las investigaciones, artículos científicos, tesis, a nivel internacional, nacional y local entre otros que preceden al presente. Las teorías, enfoques conceptuales donde se enfocan la investigación, la formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos generales y específicos y las hipótesis.

El Capítulo II aborda el método donde se considera el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas de recolección de datos, métodos y análisis de datos.

En el capítulo III. Los resultados donde se presenta las tablas y figuras de las estadísticas.

En el capítulo IV la discusión. Se presenta, se explica y se discuten los resultados de la investigación.

En el capítulo V se contempla las conclusiones. Se encontrará la síntesis.

En el capítulo VI se contempla las recomendaciones.

Me someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
Objetivo general	
Objetivos específicos	

II. MÉTODO	36
2.1. Tipo y Diseño de investigación	36
2.2. Variable, operacionalización	37
Operacionalización de variables	
2.3. Población y muestra	40
Población	
Muestra	
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Método de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos.....	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIÓN	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	57

ANEXOS

- **Anexo N° 01:** Matriz de consistencia
- **Anexo N° 02:** Instrumentos de recolección de datos
- **Anexo N° 03:** Validación de los instrumentos
- **Anexo N° 04:** Constancia de autorización de la investigación
- **Anexo N° 05:** Confiabilidad de los instrumentos

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Resultados Gestion Institucional	44
Tabla N° 02: Frecuencia de los resultados gestión institucional	45
Tabla N° 03: Resultados desempeño docente	46
Tabla N° 04: Frecuencia de los resultados desempeño docente	47
Tabla N° 05: Frecuencia de la gestión institucional y desempeño docente....	48
Tabla N° 06: escala de interpretación coef. Correlacion Pearson	49
Tabla N° 07: correlacion gestión institucional y desempeño docente.....	50
Tabla N° 08: contrastación de hipótesis	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01: Frecuencia de los resultados gestión institucional.....	45
Gráfico N° 02: Frecuencia de los resultados desempeño docente.....	47
Gráfico N° 03: Frecuencia de la gestión institucional y desempeño docente .	48

RESUMEN

La presente investigación “La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017”, tiene como objetivo Conocer la influencia de la gestión institucional en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017, fundamentado acorde a las teorías más representativas y actuales correspondiente al propósito trazado en nuestra investigación, con un tipo de investigación que se basa en conocer la correlacion de determinación y validar el desempeño docente que benefician a los estudiantes.

En este sentido, se desarrolló una investigación correlacional con una muestra de 25 docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017. La metodología es cuantitativa no experimental, aplicando como instrumentos el cuestionario en sus dos variables con resultados de bueno en la gestión institucional y de eficiente el el desempeño docente.

Entre las conclusiones a las que se arribó se conoce que existe influencia entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017, es negativa desde la gestión institucional hacia el desempeño docente desconociendo cada uno sus tareas en las actividades que realizan.

Palabras clave: gestión Institucional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research " The Institutional Management and its relation with the performance of the teachers of the I.E. N ° 0180 - Lord of the Miracles, of the district of Bellavista, province of Bellavista in 2017", aims to know the influence of the institutional management in the performance of the teachers of Educational Institution N ° 0180 - Lord of Miracles , Bellavista district, province of Bellavista - 2017, based on the most representative and current theories corresponding to the purpose outlined in our research, with a type of research that is based on knowing the correlation of determination and validate the teaching performance that benefit to the students.

In this sense, a correlational research was carried out with a sample of 25 teachers from the Educational Institution No. 0180 - Señor de los Milagros, from the district of Bellavista, province of Bellavista - 2017. The methodology is non-experimental quantitative, applying as instruments the Questionnaire in its two variables with good results in institutional management and efficient teacher performance.

Among the conclusions reached it is known that there is influence between the institutional management and the performance of the teachers of the Educational Institution N ° 0180 - Señor de los Milagros, of the district of Bellavista, province of Bellavista - 2017, is negative since The institutional management towards the teaching performance, ignoring each one his / her tasks in the activities that carry out.

Key words: Institutional management, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el ámbito internacional la educación ha tenido reestructuraciones importantes, pasando a ser un reto significativo para quienes dirigen las instituciones educativas, poniendo énfasis al trabajo efectivo en equipo, servir como intermediario para solucionar problemas, desarrollar una buena reputación y liderazgo con los colegas, todo lo cual constituye actualmente los aspectos más importantes de un director.

Las diferentes teorías modernas de como administrar una institución considera el principio de cooperativismo, delegación e involucramiento de sus miembros, así como la equidad el espíritu cooperativo que nos llevan a destacar la armonía, hechos significativos que no existen en muchas de las instituciones educativas, soslayando dichos principios de equidad y cooperativismo. Si todos los miembros nos pusiéramos a tener la misma meta los mismos objetivos sin señalar a quien trabaja “menos” o a quien trabaja “mas” nos resultarían más llevaderas en todas las actividades que se propusieran la institución en donde pertenece.

La Gestion institucional en las instituciones educativas no se está desarrollando a través de la implementación de políticas y prácticas adecuadas de Recursos Humanos, significa que muchos de los docentes son improvisados dentro de la capacidad que el estado exige referente a la realidad del alumnado en su comunidad, es por eso que no se tiene instituciones realmente adecuadas a la realidad dentro del contexto que viven sus miembros redundado en hacer lo mismo o quedar bien con el director de acuerdo a políticas educativas pre fabricadas buscan una mejorar en la eficacia y eficiencia de la institución, un mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para que sus miembros, a través de relaciones interpersonales, hace del trabajo una favorable opción para cultivar valores de convivencia, respeto y buen trato.

En la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de

Bellavista, Provincia de Bellavista, se tiene un clima institucional entre sus docentes con ciertas diferencias personales ya que algunos de ellos provienen de distintos centros de trabajo, o de distintos lugares del Perú, más que todo si son contratados, la relaciones interpersonales son tensas así también muestran un trato de respeto y profesional en algunos u otros ocasionalmente. Se podría decir que ha cierta actitud negativa, vinculados con cierta deslealtad, cierta indiferencia, así mismo cierta prepotencia; a todo esto se agrega una tensa relación de algunos docentes con los padres de familia y el autoritarismo que ejercen sobre sus alumnos.

Este malestar afecta a toda la comunidad educativa y haciendo que se descuide la calidad educativa que se puede proyectar a la comunidad, situación que refleja el deficiente manejo que se hace del liderazgo institucional y la poca práctica de los valores institucionales; en la mayoría de los casos las normas se convierten en letra muerta y la presencia reguladora del director es está ausente y a veces muy difusa.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Gonzales, A. (2013), en su tesis “El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano”, de la Universidad de Santa María, Venezuela, cuyo objetivo general: Analizar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estadal José Tadeo Monagas ubicada en el municipio Baralt, estado Zulia. Tipo de estudio: fue descriptiva, de campo, no experimental, transversal, y una muestra: conformada por 02 directivos y 22 docentes, concluyendo que los directivos no implementan un estilo liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, pues no permiten la participación al personal para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar. Asimismo, se determinó que la dirección posee en un nivel mediano bajo los elementos del

liderazgo necesario para el adecuado ejercicio de su función, demostrando no poseer las competencias y habilidades que le permitan conducir Eficientemente al personal de la institución

Moreyra, M. (2014), en su estudio denominado “La evaluación institucional: instrumento de la gestión escolar para el logro de la calidad educativa”, desarrollado por la Universidad Católica Argentina. El estudio plantea como objetivo conocer la repercusión de la evaluación en la gestión educativa y la calidad de la misma. El estudio tuvo un diseño descriptivo. La muestra del estudio fueron dos directores y un supervisor; asimismo, cinco docentes y tres alumnos de grados superiores del nivel secundario. El estudio concluye que las acciones ejecutadas por los maestros son catalogados como positivo y asertivo, siempre y cuando se desarrollan fuera del entorno escolar. En tanto, a la evaluación del desempeño docente y directivos, no existe un dato real, ya que son evaluados cualitativamente.

En relación a la gestión escolar esta vinculado con la dirección, administración, ocupación, ejecución. Mientras que la participación de los Padres de familia a la hora de asistir a reuniones convocadas pierden el interés y por tanto el acercamiento a la Escuela es distante con las responsables de los estudiantes.

Del Valle Medina, M. (2012), en su tesis “Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior”, de la Universidad del Oriente, Venezuela, cuyo objetivo es Proponer modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en IES, a través de las asignaturas con mayor porcentaje de alumnos aplazados. Tipo de estudio: Descriptiva Longitudinal Retrospectiva y Quali-cuantitativa, cuya muestra es de 21 docentes y 324 estudiantes. El estudio concluye que, los alumnos

aprobados y aquellos alumnos que llegan a rendir exámenes de aplazados no se relacionan, donde el estudio muestra una correlación de Pearson no significativa ($r \leq 0,30$). No obstante, muestra una correlación lineal negativa casi perfecta. Asimismo, el estudio muestra un coeficiente de determinación de (0,9876), donde pudo inferir que el 98,67 % de alumnos aprobados son alumnos provenientes de los exámenes de aplazados. En cuanto a la evaluación de los docentes la nota tiene una variabilidad entre 2,34 a 6,22 puntos, basado en la de 0,00 a 10,00 puntos. De la misma manera el 19,05% de los profesores superaron los 5,00 puntos y el 14,29% estuvo por debajo de los 3,00 puntos. Todo ello, con el cumplimiento de los requisitos diseñados en el Reglamento de Contratación de Personal Docente. Según la contratación el 95,24% son de la rama ingenieril, equiparando en el mismo porcentaje a los docentes contratados. En relación a la categoría de Instructores y de dedicación exclusiva, el 90,48% de contratados tiene más de tres años trabajando bajo esa categoría ubicándolos en el primer renglón de la Tabla de Sueldos del Personal Docente Universitario, en cambio existe un 85,71% de docentes que incumplen con las horas semanales de actividad y son los que laboran en otras instituciones por el bajo nivel de remuneraciones que perciben. La situación económica muestra que es el principal requerimiento para seguir estudiando, es así que el 42,86% de los docentes tienen estudios de cuarto nivel y un 14,29% no tiene realizado cursos de mejoramiento docente a nivel universitario.

A nivel Nacional:

Zarate, D. (2011), en su tesis "Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima", de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, cuyo objetivo es establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima. Tipo de estudio: descriptivo, cuya muestra que considera hacen un total de 729 personas entre directivos docentes y

alumnos. El estudio concluye que el 95% de docentes muestra una reacción positiva frente al liderazgo directivo, especialmente en la dimensión pedagógica, institucional y administrativa. Asimismo el estudio encuentra relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente con un Chi cuadrado de 27.13. Por otro lado, el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social muestra un Chi cuadrado de 26.39, siendo considerado en un nivel alto. Por otro lado, los docentes y estudiantes muestra diferencias en los distintos tipos de liderazgo como el autoritario, democrático y situacional. También el estudio, muestra un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente. El estudio muestra una dependencia entre las variables.

Yábar, I. (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”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo del estudio fue conocer la correlación entre la Gestión Educativa y práctica docente. El Tipo de estudio fue descriptivo correlacional no causal, cuya muestra fue de 44 docentes. El estudio concluye que existe correlación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente, donde muestra un P valor (Sig) de 0.00; el mismo que es menor a 0.05. Donde un 5% de confianza se rechaza nula. También muestra un R^2 de 0.564; indicando que el 56.40% de la práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa que desarrolla.

Saccca, J. (2010), en su tesis “Relación entre clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo del estudio fue conocer la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico. El tipo de estudio fue No Experimental de Corte Transversal. Asimismo, tuvo una muestra de 75 docentes y 157 alumnos. El estudio concluye que existe

relación entre el clima institucional y el desempeño docente donde muestra un Valor de P (sig) de 0.000, el mismo que es menor a 0.05. Asimismo entre sus resultados destaca la correlación de 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno y que depende del desempeño de sus docentes.

A nivel Regional y Local

Herrera, G. (2016), en su tesis “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016”, de la Universidad Peruana Union, Tarapoto, concluye que los resultados muestran que existe una relación significativa ($r=0.729; <0,01$) de la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En conclusión mientras más alta sea la inteligencia emocional en los trabajadores mayor será su desempeño.

Turpo, J. (2014), en su teisis “Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión”, de la Universida Peruana Union, Tarapoto, concluye

respectivamente de la variabilidad de Imagen institucional influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de imagen institucional. Asimismo se observó que estas variables son percibidas positivamente por los públicos encuestados.

Chong, C. y otros (2012), en su tesis “Relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I.) y el Nivel de Calidad de Gestión de las II.EE María Ulises Dávila, Ángel Custodio García, José Antonio Ramírez Arévalo y Bernabé Guridi en la Región San Martín, 2012”, de la Universidad Privada Cesar Vallejo, de Tarapoto, se concluye en lo siguiente el grado de

relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I.) y el Nivel de Calidad de Gestión de las II.EE: María Ulises Dávila, Ángel Custodio García, José Antonio Ramírez Arévalo y Bernabé Guridi es positiva alta (solo en la I.E María Ulises Dávila) y en las tres siguientes II.EE (Ángel Custodio García, José Antonio Ramírez Arévalo y Bernabé Guridi) es una correlación positiva moderada, esto quiere decir que a mayor participación y asunción de compromisos para la consecución de los objetivos estratégicos institucionales, la gestión se ve significativamente favorecida, reflejada en una eficiente y eficaz gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria dentro de la Institución Educativa. El grado de relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I) y el Nivel de Calidad de Gestión en la I.E. María Ulises Dávila Pinedo del distrito de Morales, es ALTO calificada en un 94,12% (P.E.I) y un 100% (Calidad de Gestión), y tiene un nivel de correlación positiva alta, reflejada en una participación activa de los agentes de la comunidad educativa en la construcción y actualización del PEI, aceptando la existencia de una gestión institucional aceptable – favorable tanto en lo administrativo como en lo pedagógico. El grado de relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I) y el Nivel de Calidad de Gestión de la I.E Ángel Custodio García del distrito de Tarapoto, es ALTO calificada en un 60% (P.E.I) y un 90% (Calidad de Gestión), y tiene una correlación positiva moderada, esto quiere decir que el PEI es asumido con responsabilidad y compromiso por todos, y hay mejoras considerables en la calidad de gestión institucional. El grado de relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I) y el Nivel de Calidad de Gestión en la I.E. José Antonio Ramírez Arévalo del distrito de Tarapoto, es ALTO calificada en un 89,47% (P.E.I) Y un 100% (Calidad de Gestión), y tiene una correlación positiva moderada, esto nos da a entender que el grado de correlación entre estas dos variables, no es muy significativa, constituyéndose en un reto para seguir trabajando en aras de mejorar en lo que concierne a las dimensiones que comprende estas variables de estudio comprendidas en la investigación. El grado de relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I) y el Nivel de Calidad de Gestión en la I.E. Bernabé Guridi del distrito de Tarapoto es MEDIO, calificada en un 80%

(P.E.I) y un 86,67% (Calidad de Gestión), y tiene una correlación positiva moderada, indicando la existencia de un nivel de identificación institucional buena para el desarrollo de una buena gestión educativa.

Torres, J. (2012), en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Manuel Antonio Mesones Muro” del nivel secundario del distrito de San José de Sisa, provincia el Dorado, Región San Martín - 2012”, de la Universidad Privada César Vallejo, Tarapoto, concluye que de acuerdo a los resultados obtenidos se establece una relación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral Docente en la institución educativa “MANUEL ANTONIO MESONES MURO” del nivel secundario del Distrito de San José de Sisa, 2012, comprobándose un clima organizacional mínima de motivación para el rendimiento en función de los objetivos de la planeación estratégica de la Institución en función al desempeño laboral docente.

Así mismo se determina que existe relación positiva entre la dimensión académica del clima organizacional con el desempeño laboral docente cumpliéndose de manera mínima en los docentes las habilidades, conocimientos, técnicas adquiridas, normas de comportamiento, desarrollo de proyectos de investigación.

También se determina que existe una relación positiva entre la dimensión social del clima organizacional con el desempeño laboral docente, mostrándose mínimamente en el desarrollo de la capacidad de aprender contenidos nuevos y resolver problemas y situaciones nuevas con creatividad así como fomentar su poder resolutivo en el estudiante.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión Institucional:

Ruiz, G. (2000), refiere que la gestión educativa es el conjunto de acciones basado en una toma de decisiones, y ejercida por las maximas autoridad en funcion de los lineamientos institucionales, los mismos que ejercen predominio en las instituciones educativas. Al abordar y determinar la operatividad de las decisiones tomadas que puede ser en diferentes institución e incluso fuera de un nivel educativo, siendo necesario en cada momento la articulacion con otras políticas públicas para otorgr integralidad cuando se realiza la implementacion por parte de los decisores.

La gestión escolar donde se vincula en el ámbito institucional, donde involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que es camino paraa obtener un fin ultimocomo toda institucion. Por tanto, se trata de un nivel de gestión que abarca la institución y la comunidad educativa circusncrita.

Ledesma, (2013), podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia.

Ruiz, G. (2000), la gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

Elementos que influyen en el clima institucional:

Estos se desprenden del convencimiento de que el factor humano es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas. Los elementos más influyentes son:

Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa.

La filosofía de la institución educativa.

El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa.

El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático pero con autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad. (Ateaga, 2006)

El sentido de pertenencia a la institución educativa.

La solución de los conflictos que aparecen.

El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible.

Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral.

Empoderamiento a todos. Tratamiento igual a todos.

El sentido de pertenencia a la institución educativa.

Buscar el talento de las personas y darle valor.

Evitar los rumores y las bolas. Comunicación clara.

Entre todos estos elementos, las relaciones humanas de los miembros de la institución, constituye una de las principales fuentes de satisfacción o

insatisfacción laboral que repercute directamente en el desempeño y la productividad de la institución educativa.

Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo:

El trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos.

Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir.

La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.

Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.

Existe una atmósfera de intolerancia y competitividad manifiesta.

Los conflictos se solucionan tratando siempre de obtener la mayor ganancia, recurriendo muchas veces a la violencia.

Existe poca identificación con su institución educativa.

Constantes quejas de autoritarismo, corrupción y abuso de parte profesores y directivos lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia.
(Dessler, 1991)

Dimensiones para una excelente gestión institucional

Los Valores Institucionales: Sánchez (2005), Se erigen como principios fundamentales que forman el código de ética y que convocan a todos los miembros de una institución para una adecuada acción corporativa, concordante con los lineamientos y políticas institucionales; representan convicciones básicas respecto a que forma de conducta es preferible adoptar

en función a las necesidades, exigencias y retos que plantea el contexto, en el marco de objetivos y propósitos, previamente establecido.

En ese sentido, se pueden adoptar algunos valores institucionales que consideramos importantes:

Pertinencia: El análisis técnico científico de la información generada como parte del servicio que se brinda, debe ser oportuno y adecuado a las políticas públicas.

Objetividad: Los productos de los trabajos de investigación y/o difusión generados son confiables y comprobables.

Compromiso: Significa asumir la responsabilidad total de las funciones asignadas y de los resultados esperados, cuidando en todo momento los intereses de la institución y de la sociedad.

Eficiencia: Es la búsqueda constante del mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

Honestidad: Todas las acciones de los trabajadores deben observar un comportamiento íntegro conforme a la ética profesional y la responsabilidad como servidores públicos.

Creatividad e innovación: Se considera la generación de productos con contenidos originales e innovadores que atiendan las necesidades de información de la sociedad.

Capital humano: Ser una institución que tiene en sus recursos humanos su mayor capital, que respeta y alienta la diversidad, el pluralismo y el bienestar de sus miembros.

El Liderazgo: es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio. (Adonis, 2009)

El directivo debe procurar construir entornos de trabajo donde la eficacia sea compatible con el enriquecimiento del auto-concepto con la capitalización personal de las personas que trabajan allí.

Los directivos que consigan este resultado serán líderes capaces de transformar a sus empleados de tal modo que éstos acaban sintiéndose mejor con su trabajo, sus clientes y sus colegas.

Las relaciones interpersonales: No es factible lograr que las actividades se realicen de una manera eficaz y eficiente, si dentro del grupo de trabajo se carece de disciplina, ética profesional, valores y sobre todo una buena dosis de respeto entre los individuos que lo conforman.

La rutina y convivencia diaria puede en algunas ocasiones dar lugar a que se desencadenen fricciones que provocan un ambiente de tensión e incomodidad por parte de los protagonistas y personas que se encuentran alrededor del conflicto.

Gonzales (2004). Asimismo es de vital importancia promover la amabilidad y cordialidad, creando un espíritu de colaboración entre los integrantes del equipo, procurando no hacer ni más ni menos absolutamente a nadie, sin ventilar los desaciertos de manera pública, siempre es mejor hacerlo en forma privada, únicamente con el individuo que cometió el error, ya sea por descuido o negligencia; haciéndole saber a él o a ella según sea el caso, la decisión que haya sido tomada respecto a la problemática suscitada.

Desempeño del Docente

Buscando la mejora de la calidad educativa, es el docente que ocupa el principal rol para hacer posible, sin desmerecer a otros actores como los padres de familia, estudiantes e incluso a los directivos; siendo este en los diferentes de educación; por tanto, la responsabilidad de la educación esta puesta en el docente (Ministerio de Educación, 2011).

El Ministerio De Educación (2008) en base a la aseveración e líneas anteriores ha generado nuevas estrategias para que el docentes tenga un sitio adecuado como principal actor de la educación. Por tanto, la nueva carrera pública magisterial, busca que el docente no sea un transmisor de conocimientos; si no, que posee diversas cualidades como la actitud crítica, creativa y favorable al cambio que requiera la educación, donde además tenga la capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, finalmente poder articularse con los padres de familia y la comunidad en favor de la educación.

Alvarado (2006), menciona que es necesario determinar el desempeño del docente, el mismo que tendrá efectos positivos en el rendimiento de sus estudiantes y de ellos mismos con el propósito de promover el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia), el desarrollo individual (desarrollo personal).

En tanto Rueda (2009) hace referencia a la habilidad que debe tener el docente para hacer frente a las demandas complejas, apoyándose en los recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) mirado desde un entorno propio. Asimismo, refiere que el manejo de herramientas, físicas y socioculturales sean adaptables a los fines de los estudiantes y de la misma institución.

Evaluación del Desempeño Profesional del Docente

Valdés Veloz (2010), menciona que la evaluación del desempeño de los docentes tiene determinados lineamientos y basado en un conjunto de principios, métodos, procedimientos e instrumentos que pueden ser empleados por los mismos directivos e incluso los padres de familia y los mismos alumnos, en algunos casos entre docentes. Las evaluaciones de los docentes deben estar centrados en estándares y con ello evitar los juicios de valor y no tener información sesgada; todo ello con la finalidad de poder

considerar en las tomas de decisiones para mejorar la calidad educativa e implementar acciones de mejora.

La evaluación del desempeño es de suma complejidad, para ello es necesario considerar tres niveles:

Dimensiones – parámetros – indicadores

La evaluación del desempeño del docente, es compleja y difícil, en ese sentido es conocer diversos enfoques que puedan determinar las ventajas y desventajas (Andueza, 2010).

El enfoque de la observación, es adecuado para ser empleado para determinar el comportamientos y/o algunas acciones. No obstante, se convierte en una herramienta limitada cuando se evalúa los pensamientos y sentimientos de los sujetos que pueden ser observados.

En cambio si el objetivo es determinar el comportamiento de los docentes en el desarrollo de sus actividad académica, la observación es valioso para recolectar este tipo de información. En cambio, si el objetivo por que un determinado comportamiento por parte del docente la observación como único instrumento es incompleta y la recolección no es lo suficiente. De la misma manera, no es adecuado cuando se desea saber como esta y se siente el maestro en el desarrollo de su actividad académica. En tanto, debe considerar que la observación en el aula deja fuera pruebas sistemáticas directas sobre la planificación de sus clases que hace el profesor, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, así como sus relaciones de trabajo con colegas, padres y miembros de la comunidad escolar.

Dimensiones del desempeño docente

Según el PRONAFCAP (2009), el perfil del profesor de educación se debe trabajar desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: Personal, pedagógica y social comunitaria.

La Dimensión Personal: según (Muñoz, 2010), permite al docente profundizar en el conocimiento de sí mismo y optimizar su desarrollo como persona y como profesional. Sobre Conocimientos relevantes del área curricular que enseña, además organiza su programación curricular en competencias, capacidades y actitudes, también promueve estrategias de los recursos y métodos didácticos en las clases, así mismo la aplicación de instrumentos de evaluación adecuados.

La Dimensión Pedagógica: permite que el docente pueda responder a retos que uedan aparecer en su ámbito educativo, los mismos que son solucionados con el mejor comportamiento que ejerce el docente, siempre desarrollando su rol de educador; y las competencias que tiene mayor realce son los dominios: disciplinar, pedagógico y de la comunicación (Muñoz, 2010)

Promueve en el aula el clima de integración

Organiza el ambiente físico del aula, con recursos didácticos apropiados para el aprendizaje.

Emplea un lenguaje claro y sencillo durante el proceso E-A y es inclusivo.

Promueve el desarrollo de las capacidades en sus estudiantes.

Promueve el desarrollo del pensamiento creativo, crítico en sus estudiantes, enfatizando las capacidades de comunicación y matemática y las habilidades sociales.

Utiliza de manera eficaz y eficiente los recursos didácticos, apropiados y disponibles para la enseñanza.

Evalúa los procesos y logros de aprendizaje considerando el carácter formativo y sumativo de la evaluación.

Las competencias de la **dimensión social comunitaria**: surgen en respuesta a la necesidad de objetivar el carácter socio cultural de la educación.

El docente de educación debe de tener en cuenta tres dominios:

El saber pedagógico:

Que consiste en el conocer, hacer y actuar que pone al profesor en condiciones de comprender y transformar el fenómeno educativo.

El saber de las disciplinas:

Está orientado a profundizar los saberes que conforman los sistemas de las ciencias sociales, naturales y humanas y al manejo por parte del docente de los métodos y normas para la investigación, en atención a la naturaleza de los contenidos de las disciplinas.

Conocimiento de los estudiantes y la comunidad:

Son características propias de los estudiantes como personas en proceso de aprendizaje y, entre otros, su estado nutricional, maduración neurológica, estado emocional, de tal manera que puedan reconocer su diversidad y atenderlos respetando las diferencias.

Las cuales pueden resumirse de la siguiente manera:

Participa activamente en la gestión institucional de la I.E., compartiendo responsabilidades.

Manifiesta en su quehacer profesional la práctica de valores orientados por una cultura emprendedora, innovadora, democrática y de paz.

Aspectos fundamentales a considerar en el desempeño docente:

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediateísmo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Planificación: son acciones que tiene como prioridad el diagnóstico actual, donde tiene una gran amplitud de su entorno educativo como la infraestructura del aula, el perfil del egresado, la inscripción inicial, el control de estadísticas, dotación de recursos; entre otros elementos que sirven para una planificación real.

Evaluación: tiene como prioridad evaluar la dirección que toma el docente en su desarrollo de clases, donde la evaluación surge del propio estudiante en base a su malla y diseño curricular que lo compete la asignatura.

1.4. Formulación del problema.

Problema General:

¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017?

Problemas Específicos:

¿Cuál es el nivel de gestión Institucional de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017?

¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia:

El estudio fue conveniente conocer porque la gestión educativa es un elemento importante en la ejecución de las actividades educativas en las

distintas instituciones educativas, el mismo que es un factor para determinar la influencia en el desempeño de los docentes. Al mismo tiempo la gestión es función del Director donde toma decisiones administrativas para conducir los distintos procesos de la institución educativa.

El desempeño docente es uno de los elementos que se vincula directamente con el aprendizaje de los estudiantes, donde surge la necesidad de una buena gestión para satisfacer la demanda de los docentes comprometidos y dedicados al servicio de la misma con condiciones de conocer, entender y atender afectiva, cognitiva y pedagógicamente las diversas y complejas necesidades de aprendizaje de los estudiantes, a partir de una formación o especialización idónea.

Relevancia social:

Esta investigación, permitió comprender la importancia del tema del clima Institucional en cada una de las instituciones educativas hoy en día, ya que esto permite que todos los estamentos que conforman una comunidad educativa trabajen de manera conjunta en equipo apuntando todos a consolidar la visión de la institución que conforman, el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros; condiciones claves para que ese engranaje “humano – institución – normas”, pueda convivir con armonía.

Asimismo, caracterizar el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un director pueda tener con sus docentes y administrativos, la relación entre el personal docente con los alumnos y padres de familia de la institución educativa, servirá para detectar el clima institucional como un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución educativa, de los grupos que la integran o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella.

Valor teórico:

El presente trabajo de investigación se realizó teniendo en cuenta la realidad observable dentro de la gestión, para lo cual se validará la

información obtenida para nuestras variables, así mismo los aportes de otros autores tendrán un reconocimiento ya que el presente trabajo aportará conocimiento específico al tema relativamente al clima institucional de autores Ledesma (2013), Arteaga (2006) y otros, mostrando una relación específica en el buen desempeño docente de todas sus funciones en bien de la educación, fundamentado por el Ministerio de Educación (2008), así mismo Alvarado (2006), refiere que el rendimiento académico de los estudiantes se relaciona con el comportamiento y desempeño de los maestros.

Implicancia práctica:

El estudio estuvo sujeto en base al marco del buen desempeño docente promoviendo valores en la práctica social en todas las actividades que se programa teniendo en cuenta los estamentos educativos: docente, alumno padre de familia y comunidad; con la finalidad de promover líderes futuros dentro la participación ciudadana para erradicar la corrupción que hoy se observa.

Utilidad metodológica:

La metodología en este estudio se realizó de manera deductiva al hacer presente la necesidad de la realidad para nuestra investigación, y conocer de manera específica el problema dentro de la institución propuesta para el estudio, esto permitió de forma inductiva construir instrumentos de evaluación que facilitó la obtención de datos; como la encuesta que nos permitió conocer de manera detallada los pormenores dentro de la gestión institucional y cómo influye en el desempeño de los docentes. Diseñar los procedimientos técnicos a realizarse, enmarcados en la investigación descriptiva correlacional. Asimismo, nos permitió tener un estudio serio dentro de la investigación científica en solucionar los problemas de nuestra realidad, los instrumentos estuvieron dirigidos a los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista - 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017.

Hipótesis específicas

H1: El nivel de gestión Institucional es bueno en la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

H2: El nivel de desempeño de los docentes es muy eficiente en la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

1.7. Objetivos.

General:

Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017.

Específicos:

Determinar el nivel de gestión Institucional de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

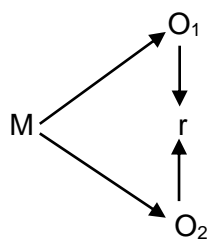
Tipo

El tipo de investigación es no experimental: La investigación no experimental es también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos. De acuerdo con Kerlinger (1983) la investigación Ex Post Facto es un tipo de “... investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables,” (p.269). En la investigación Ex Post Facto los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y sus efectos, (Sampieri, 1991) citado por (Avila Luis, 2006)

Diseño

El diseño es correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. (Hernández, 2010)

Esquema de Investigación:



DONDE:

M : Es la muestra en la que se realiza el estudio

O₁ : Gestión Institucional

O₂ : Desempeño de los Docentes

r : Constante de correlación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización: Variables

Variable

V 1: Gestión Institucional.

V 2: Desempeño de los Docentes

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Institucional	Impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas (Ruiz, G. 2000)	Procesos en la que los valores institucionales, el liderazgo y las relaciones interpersonales se manifiestan en la conducción de la I.E. en el ejercicio de las funciones de los miembros.	Valores institucionales	• Práctica de la Pertinencia	Malo Regular Bueno
				• Objetividad	
				• Compromiso	
				• Eficiencia	
				• Honestidad	
				• Creatividad e innovación	
				• Capital humano	
			Liderazgo	• Trato al personal: Asertividad - Empatía	
				• Capacidad para mediar conflictos	
				• Tipo de autoridad	
				• Capacidad de dirección	
				• Autocrítica	
				• Autonomía	
			Relaciones Interpersonales	• Aceptación del personal	
				• Respeto	
• Comunicación					
• Confianza					
• Expectativa – Aspiraciones					
• Tensión – Estrés Laboral					
• Compañerismo					
• Satisfacción - Frustración					
Desempeño docente	Es definida como el desarrollo de buenas prácticas académicas desarrolladas en el aula, donde es necesario la colaboración con el	Proceso en la cual se desarrollan un buen aprendizaje en los estudiantes, de manera personal pedagógica social	Personal	• Conocimientos relevantes del área curricular que enseña	Deficiente Eficiente Muy eficiente
				• Organización de su programación curricular (competencias, capacidades y actitudes)	

	desarrollo institucional y la superación profesional (Díaz, 2009)	y comunitaria de los docentes comprometidos y dedicados al servicio de la misma con condiciones de conocer, entender y atender afectiva, cognitiva y pedagógicamente las diversas y complejas necesidades de aprendizaje de los estudiantes, a partir de una formación o especialización idónea.		<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de los recursos y métodos didácticos en las clases. • Aplicación de instrumentos de evaluación adecuados 		
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve en el aula el clima de integración • Organiza el ambiente físico del aula, con recursos didácticos apropiados para el aprendizaje. • Emplea un lenguaje claro y sencillo durante el proceso E-A y es inclusivo. • Promueve el desarrollo de las capacidades en sus estudiantes • Promueve el desarrollo del pensamiento creativo, crítico en sus estudiantes, • Utiliza de manera eficaz y eficiente los recursos didácticos, apropiados y disponibles para la enseñanza • Evalúa los procesos y logros de aprendizaje considerando el carácter formativo y sumativo de la evaluación 		
				Social o comunitaria		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en la gestión institucional de la I.E • Compartiendo responsabilidades • Quehacer profesional la práctica de valores • Quehacer profesional orientado por una cultura emprendedora e innovadora. • Quehacer profesional orientados por una cultura democrática y de paz

2.3 Población y muestra

Población

Para la ejecución del presente trabajo de investigación la población fue de 25 docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista, aplicando los instrumentos en el tercer trimestre correspondiente al mes de marzo del 2017.

Muestra

La muestra de acuerdo a nuestro estudio fue obtenida mediante la técnica de muestreo, donde la población es la muestra por ser una población pequeña en un total de 25 docentes.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para el presente estudio se abordó la encuesta para ambas variables.

Instrumentos:

Cuestionario de la variable 1

El instrumento de recolección de datos es la encuesta, con preguntas adecuadas a la gestión Institucional de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017, que contiene las siguiente escala de medición:

Malo

Regular

Bueno

Cuestionario de la variable 2:

El instrumento de recolección de datos es la encuesta, con preguntas adecuadas al desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017, que contiene las siguientes alternativas:

Deficiente

Eficiente

Muy Eficiente

El instrumento elaborado para la presente investigación, será sometido a dos procesos antes de su aplicación: la validez y la confiabilidad. Hernández y otros (2006), indican que, “la validez, la confiabilidad y la objetividad no deben tratarse de forma separada”

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: la validez del instrumento ha sido realizado por tres expertos quienes mediante una ficha de validación han dado su opinión al respecto y su aceptación a la aplicación de los instrumentos respectivamente realizándose las modificaciones pertinentes, garantizando que el instrumento mida los aspectos del estudio. Al respecto, Hernández y otros (2006), indican que “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

En cuanto a la confiabilidad, Hernández y otros (2006) dicen que “...se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales...” se constató que el instrumento tiene el índice apropiado de manejo y dominio para medir las dimensiones y las variables en estudio.

Para evaluar la confiabilidad de las preguntas formuladas en el cuestionario, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach; ésta ha sido en un puntaje de 0.9

representando la confiabilidad total. Después de la prueba piloto, empelando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de toda la suma de los ítems

Este cálculo se obtendrá empleando el software Microsoft Excel 2010.

2.5 Métodos de análisis de datos:

Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criteriosles:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja

0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	<i>Correlación positiva alta</i>
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Además se consideró análisis estadístico utilizando el Programa Estadístico Computarizado SPSS 22.0 que contiene las herramientas tanto de la estadística descriptiva como de la estadística inferencial.

Este análisis estadístico se efectuó utilizando el Programa Estadístico Computarizado SPSS que contiene las herramientas tanto de la estadística descriptiva como de la estadística inferencial.

2.6. Aspectos éticos:

Los datos recolectados y los resultados de la investigación, serán informados a los participantes oportunamente. Asimismo, dicha información se guardarán, bajo llave para garantizar que nadie tenga acceso a los mismos por un espacio de cinco (5) años. Culinado ese tiempo, se procederá a depurar la evidencia.

III. RESULTADOS

3.1 Nivel de gestión institucional

Tabla N° 1

Resultados totales de la encuesta sobre la gestión Institucional de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017

N°	Valores Institucionales	Liderazgo	Relaciones Interpersonales	Total
1	13	21	18	52
2	16	22	16	54
3	13	23	14	50
4	13	21	18	52
5	16	22	16	54
6	18	21	18	57
7	16	22	16	54
8	13	21	18	52
9	16	20	18	54
10	13	23	14	50
11	14	26	14	54
12	13	21	18	52
13	16	22	16	54
14	21	21	18	60
15	16	22	22	60
16	17	21	18	56
17	18	21	18	57
18	16	22	16	54
19	13	21	18	52
20	16	20	18	54
21	18	21	18	57
22	16	22	16	54
23	13	21	18	52
24	16	20	18	54
25	13	23	14	50
Pts	383	540	426	1349
Media	15	22	17	54
D.S.	2.2	1.3	1.8	2.7

Fuente: encuesta sobre gestión institucional aplicada a los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista.

Interpretación: la presente tabla indica los puntajes totales de la encuesta sobre la gestión Institucional de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017, para conocer la gestión institucional en sus diferentes dimensiones con un puntaje total de 1349, con una media de 54

y una desviación estándar de 2.7 desviaciones con respecto a la media, lo que nos indica que los datos son homogéneos.

Tabla N° 2

Frecuencia de los puntajes de la encuesta sobre la gestión Institucional de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

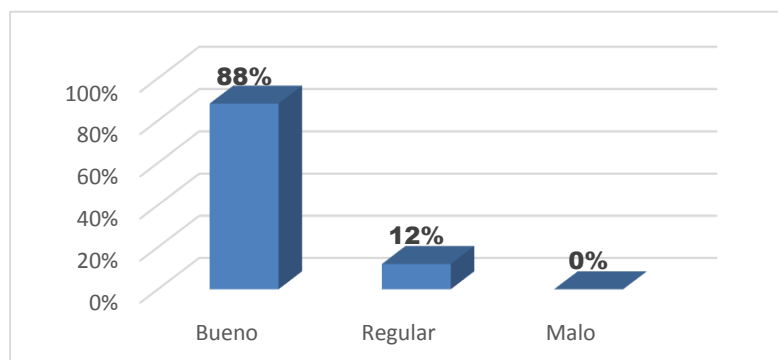
Gestión Institucional			
Escala	Intervalos	f	%
Bueno	(51-75)	22	88%
Regular	(26-50)	3	12%
Malo	(1-25)	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Tabla 1

Interpretación: La Tabla N° 02, indica que el 88% de los docentes observados manifiestan a través de la encuesta que la gestión institucional es considerada bueno, así mismo, un 12% de los docentes observados manifiestan a través de la encuesta que la gestión institucional es considerada regular. Concluyendo que en su mayoría afirman que la gestión institucional es bueno. Estos resultados se presentan en el gráfico N° 1.

Gráfico N° 1

Frecuencia de los puntajes de la encuesta sobre la gestión Institucional de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017



Fuente: Tabla 2

3.2 Nivel de desempeño docente

Tabla N° 3

Resultados totales de la encuesta sobre el desempeño docente de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

N°	Personal	Pedagógica	Comunitaria	Total
1	10	17	11	38
2	12	22	12	46
3	12	23	15	50
4	10	20	12	42
5	12	20	13	45
6	13	22	12	47
7	11	23	15	49
8	15	24	12	51
9	10	19	11	40
10	12	18	11	41
11	10	16	12	38
12	11	20	12	43
13	10	22	15	47
14	11	23	11	45
15	13	16	11	40
16	11	20	12	43
17	12	22	15	49
18	11	20	13	44
19	10	22	11	43
20	10	16	12	38
21	11	20	12	43
22	11	20	12	43
23	12	22	15	49
24	11	20	13	44
25	10	22	11	43
Pts	281	509	311	1101
Media	11.2	20.4	12.4	44.0
D.S.	1.2	2.3	1.4	3.8

Fuente: ficha de observación sobre desempeño aplicada a los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista.

Interpretación: la presente tabla indica los puntajes totales de la encuesta sobre el desempeño docente de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017, para conocer el desempeño docente

en sus diferentes dimensiones con un puntaje total de 1101, con una media de 44 y una desviación estándar de 3.8 desviaciones con respecto a la media, lo que nos indica que los datos son ciertamente heterogéneas.

Tabla N° 4

Frecuencia de los puntajes de la ficha de observación sobre el desempeño docente de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

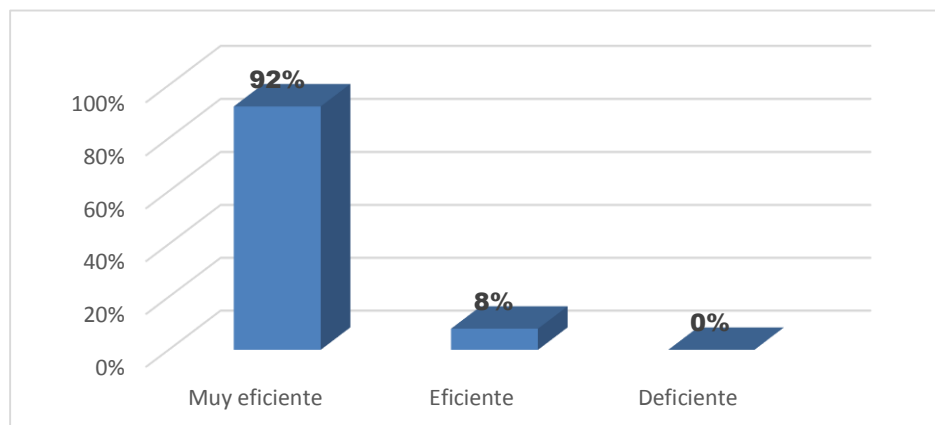
Desempeño docente			
Escala	Intervalos	f	%
Muy eficiente	(37-54)	23	92%
Eficiente	(19-36)	2	8%
Deficiente	(1-18)	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Tabla 6

Interpretación: La Tabla N° 04, indica sobre el desempeño que el 92% de los docentes observados son muy eficientes, así mismo un 8% de los docentes observados son eficientes. Concluyendo que en su mayoría los docentes en el desempeño soy muy eficientes. Estos resultados se presentan en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2

Frecuencia de los puntajes de la ficha de observación sobre el desempeño docente de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.



Fuente: Tabla 4

3.3 Relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente

Para establecer la relación entre las variables gestión institucional y desempeño docente se empleó el Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson, y que se expresa por un coeficiente de correlación (r), que indican no una relación de causalidad sino de asociación o concomitancia entre las variables, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$r = \sqrt{\frac{S_x^2}{S_y^2}}$$

ESCALA DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

La interpretación de los resultados al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, se realizó tomando en cuenta los criterios establecidos en la Tabla N° 6:

TABLA N° 6: ESCALA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	<i>Correlación positiva alta</i>
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. (1995). **Estadística aplicada a la educación**. Lima: CISE.

Relación entre el liderazgo directivo y la gestión escolar

Para establecer la relación entre las variables, se ha tomado en cuenta los datos procesados en la Tabla N° 01 y la Tabla N° 06, aplicando la fórmula correspondiente y la escala de interpretación de los resultados, que son las siguientes:

FÓRMULA APLICADA:

$$r = \sqrt{\frac{S_x^2}{S_y^2}} = -0.1$$

TABLA N° 7: CORRELACION ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 0180 - SEÑOR DE LOS MILAGROS, DEL DISTRITO DE BELLAVISTA, PROVINCIA DE BELLAVISTA EN EL 2017

Gestión institucional	Desempeño docente		
	- 0.1	Estadístico utilizado	p-valor
		Coefficiente de Pearson	P < 0.05

La Tabla N° 7, indica que la gestión educativa tiene una relación negativa muy baja de -0.1 con el desempeño docente de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla N° 8: Prueba de hipótesis de la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017

HIPÓTESIS			
$H_A: \rho \neq 0$			
H _A : existe relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista - 2017.			
$H_0: \rho = 0$			
H ₀ : No existe relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017.			
Valor Coeficiente de correlación de Pearson encontrado	Nivel de significancia	P	Decisión
$\rho = -0,1$	$\alpha = 0.05$	P < 0.05	Rechazo H ₀
Conclusión			
Existe relación negativa muy baja entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017.			

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N° 08 indica que el grado de relación entre la gestión institucional y el desempeño docente es -0.1; es decir, existe un grado de relación negativa muy baja; concluyendo que la gestión institucional no es la más adecuada, caracterizada por el desempeño docente de acuerdo a un comportamiento negativo muy baja por el apoyo brindado.

IV. DISCUSIÓN

Al determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, se ha tenido en cuenta que el 92% de la gestión institucional indica bueno y el 92% del desempeño docente es muy eficiente; pero en la relación es -0.1 obteniéndose una relación negativa muy baja, lo cual indica que no es significativa. Según Ruiz, G. (2000), menciona que la gestión educativa es integral donde vincula diferentes actores para tomar decisiones compartidas y hacer injerencia en la sociedad. Para ello, es necesario también contar con objetivos y acciones enmarcadas en directivas que generen influencia en la institución educativa.

Así mismo, Ledesma, (2013), lo define como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia, de lo cual Ruiz, G. (2000), afirma que la gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

Se deduce que existe metas de acuerdo a la planificación lo que indica el estudio es que los docentes priorizan el desempeño sin antes tener una respuesta a la gestión institucional programada, que según el MED (2008) menciona que la carrera pública magisterial, como una nueva estrategia para mejorar la calidad educativa y su principal actor es el docente quien tiene la responsabilidad de impartir conocimientos, donde es fundamental que el maestro tenga cualidades como una actitud crítica, creativa, innovador; además

de contar con una bagaje cultura y capacidad para dirigir, motivar y formar adecuadamente a los estudiantes en acciones compartidas con los padres de familia y la misma comunidad.

También Alvarado, (2006) menciona que el desempeño es un tema de suma complejidad para realizar su medición, entre los resultados destaca el rendimiento y comportamiento del docente; esto en base a una temporalidad, con la finalidad de promover el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia), el desarrollo individual (desarrollo personal), que tiene como derecho todo trabajador”. Asimismo, Gonzales, A. (2013), los directivos no implementan un estilo liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, también Moreyra, M. (2014) menciona que para conocer el desempeño de los docentes, incluso los directivos es necesario emplean instrumentos como es la observación para determinar con certeza el nivel de desempeño. El estudio concluye que existe una gestión institucional acorde a la realidad educativa, pero su influencia de acuerdo a su relación es negativa con el desempeño docente, cada docente esta mas avocado a sus tareas con cierta desconocimiento a la gestión institucional que se realiza .

Al identificar el nivel de gestión Institucional de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, se ha tenido en cuenta que el 88% afirma que la gestión institucional es bueno, el proceso está sujeto a ciertos principios que se debe cumplir en toda gestión institucional, teniendo en cuenta los valores institucionales que según Sánchez (2005), se erigen como principios fundamentales que forman el código de ética y que convocan a todos los miembros de una institución para una adecuación acción corporativa, representan convicciones básicas respecto a que forma de conducta es preferible adoptar en función a las necesidades, según las exigencias del entorno, previamente considerados como la pertinencia, objetividad, compromiso, eficiencia, honestidad, creatividad y capital humano, así mismo, el liderazgo que según Adonis (2009), es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio, y la relaciones interpersonales no es factible lograr que las actividades se realicen de una manera eficaz y eficiente,

si dentro del grupo de trabajo se carece de disciplina, ética profesional, valores y sobre todo una buena dosis de respeto entre los individuos que lo conforman. Y así mismo de acuerdo a los antecedentes, Del Valle Medina, M. (2012), a través del análisis de la correlación de Pearson se pudo determinar que la variable retirados con las variables aprobados y aplazados no mantienen correlación significativa, así mismo, Zarate, D. (2011) encuentra una relación directa con un 95% de maestros están contentos con el liderazgo directivo; donde concluye que la gestión institucional es buena dentro del proceso en mantener los valores institucionales, el liderazgo y las relaciones interpersonales.

Al conocer el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, se tiene en cuenta que el 92% de los docentes observados son muy eficientes, que el proceso está sujeto a ciertos principios que se debe cumplir según Andueza (2010), hace mención que el desempeño de los profesores para ser medido es una tarea compleja, esto independientemente del tipo de método empleado. Por tal razón surgen diferentes métodos que por ende poseen ventajas y desventajas y que son propicios a ser utilizados de acuerdo a la necesidad y según el PRONAFCAP (2009) el perfil del profesor de educación se debe trabajar desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: Personal, pedagógica y social comunitaria. La Dimensión Personal: según (Muñoz, 2010), Permiten al docente profundizar en el conocimiento de sí mismo y optimizar su desarrollo como persona y como profesional y en la Dimensión Pedagógica: permite al docente responder a los retos cambiantes de la realidad educativa y solucionar los problemas de desempeño en el cumplimiento de su rol de educador profesional (Muñoz, 2010). También en la dimensión comunitaria, la capacidad de los estudiantes surge como parte de los procesos de aprendizaje que reciben de sus docentes. Además es necesario considerar elementos externos como el estado nutricional, maduración neurológica, estado emocional, entre otros; en tanto, concluye que mantienen un eficiente desempeño los docentes en sus dimensiones personal, pedagógica y comunitaria (Escuela, 2013).

V. CONCLUSIONES

- 5.1 Existe relación negativa en -0.1 entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017, desconociendo cada uno sus tareas en las actividades que realizan.
- 5.2 El nivel de gestión Institucional es bueno en un 88% en la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017, dentro del proceso en mantener los valores institucionales, el liderazgo y las relaciones interpersonales.
- 5.3 El nivel de desempeño de los docentes es muy eficiente en un 92% en la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017, entre sus dimensiones personal, pedagógica y comunitaria.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 Se recomienda los directores de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Bellavista, promover estrategias para la gestión institucional creando una relación fuerte con el desempeño docente en todas sus dimensiones atendiendo sus necesidades sociales, académica, personal y familiar en lo referente a la educación con el propósito de mantener una educación de calidad.
- 6.2 Se sugiere a los docentes de las instituciones educativas públicas en todos los niveles del distrito de Bellavista continúen promoviendo investigaciones sobre la gestión institucional en relación al desempeño docente, ya que de acuerdo a este valioso estudio como aporte educativo pedagógico, se priorizará los valores institucionales, el liderazgo y las relaciones interpersonales, para resaltar competencias en la línea educativa que el estado promueve, más que todo elevando el compromiso institucional del docente en la educación.
- 6.3 Al director de la Dirección Regional de Educación, se sugiere estar más abocado a la evaluación docente en su desempeño con la finalidad de reforzar los aspectos básicos en sus dimensiones personal, pedagógica y comunitaria permitiendo tomar decisiones pertinentes, promoviendo una cultura social, científica y profesional.

VII. REFERENCIA

- Adonis, L. (2009). Liderazgo de la Educadora de Párvulos. Santiago de Chile: Universidad de Chile - Facultad de Ciencias Sociales.
- Alvarado , O. (2000). Elementos de Administración General. Lima - Perú: Ed. UDEGRAF S. A.
- Amoros, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Chiclayo: USAT Escuela de Economía.
- Andueza, H. D. (2010). Evaluacion Desempeno Profesional Docente. Retrieved from http://www.academia.edu/7221396/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente
- Arteaga, V. (2006). Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa "Víctor Andrés Belaunde. Trujillo - Perú.
- Avila Luis. (2006). Investigación No Experimental. Retrieved May 6, 2016, from <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2i.htm>
- Beckhard, R., & Harris, R. (1980). Transiciones Organizacionales. Bogotá - Colombia: Fondo Educativo Intramericano.
- Beyer, H. (2004). Políticas Educativas y Equidad. Santiago de Chile: Fundación Ford - UNESCO.
- Chong, C. y otros (2012). Relación entre los Proyectos Educativos Institucionales (P.E.I.) y el Nivel de Calidad de Gestión de las II.EE María Ulises Dávila, Ángel Custodio García, José Antonio Ramírez Arévalo y Bernabé Guridi en la Región San Martín, 2012. Universidad Privada Cesar Vallejo. Tarapoto.

- Del Valle Medina, M. (2012). Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior. Universidad del Oriente, Venezuela.
- Dessler, G. (1991). Administración de Personal. México D.F.: Prentice May Hispanoamericana.
- Escuela, P. por P. la I. en la. (2013). Desempeño Docente Vs Rendimiento Escolar. Retrieved from <http://luzherreralomino.blogspot.com/2013/10/desempeno-docente-vs-rendimiento-escolar.html>
- Fernández, M. (2004). El Desarrollo Docente en los Escenarios del Currículum. Granada: Revista de currículum y formación del profesorado Universidad de Granada.
- Ferrer, A. (1997). Evaluación de los Sistemas Educativos. Argentina: Revista Iberoamericana de Educación.
- Gonzales, A. (2013). El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano. Universidad de Santa María, Venezuela.
- Gonzalez, R. (2004). Relaciones Interpersonales. México: Lider Empresarial Año X N° 110.
- Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016. Universidad Peruana Union.
- Hirtz, B. (2009). La Esencia de las Buenas Relaciones Interpersonales. Valencia - España: <http://www.buscarempleo.es/formacion/la-esencia-de-las-buenas-relaciones-interpersonales.html>.
- Ledesma, M. (2013). Clima Educativo y Conciliación Escolar. Colombia.: Revista Enmarcando N° 19.
- Maslow, A. (1962). Psicología Educativa. México D.F.

- Ministerio de Educación. (2011). Gestión Pedagógica en la IE. Retrieved April 24, 2016, from <https://issuu.com/capacitacionengestion/docs/modulo3>
- Mokate, K. (2000). La Evaluación como Herramienta de Gerencia Social. Argentina : INDES Instituto Interamericano para el Desarrollo Social.
- Moreyra, M. (2014). La evaluación institucional : un instrumento de la gestión escolar para el logro de la calidad educativa. Universidad Católica Argentina.
- Muñoz, P. por D. F. B. (2010). Desempeño Docente VS Rendimiento Escolar. Retrieved from <http://pucp-arte2009.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- Ponce, M. (2003). Relación entre Clima Social Familiar e Inteligencia Emocional. Trujillo: Facultad de Psicología UPCV.
- Rodríguez, L. (2004). "Teoría del aprendizaje significativo". Santa Cruz de Tenerife - España: CEAD Pedro Suarez Hernández.
- Rodríguez, L. (2011). La teoría del Aprendizaje Significativo. Santa Cruz de Tenerife: Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa.
- Saccca, J. (2010). Relación entre clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sanchez, J. (2005). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades. Lima - Perú: UNMSM.
- Schmelkes, S. (2000). La Evaluación de los Centros Escolares. Mexico: Buenas Tareas.

- Torres, J. (2012). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa "Manuel Antonio Mesones Muro" del nivel secundario del distrito de San José de Sisa, provincia el Dorado, Región San Martín – 2012. Universidad Privada César Vallejo. Tarapoto.
- Turpo, J. (2014). Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión. Universida Peruana Union. Tarapoto
- Villegas, D. (2007). "Como participar en los procesos educativos de la escuela". Colombia: Guía N° 26 Revolución Educativa Colombia Aprende MINEUC.
- Viñas, J. (2004). Conflictos en los Centros Educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia. Barcelona - España: Editorial Graó de IRIF.
- Wesley, H., & Richard, P. (2008). "Ideas prácticas para promover el aprendizaje activo cooperativo". Lima, Perú: El Educador - Revista de Educación – Norma
- Yábar, I. (2013). 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. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Universidad Nacional Mayor De San Marcos.

ANEXOS:

ANEXO N° 1:

Matriz de consistencia

“La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017”

Autor: Charli Cabrera Reátegui

TÍTULO	“La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017”
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes.
FORMUALCIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la relacion de la Gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de gestión Institucional de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017? • ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017?
HIPÓTESIS GENERAL	<p>Hi: Existe relacion significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista - 2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017.</p>
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • H1: El nivel de gestión Institucional es bueno en la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017. • H2: el nivel de desempeño de los docentes es muy eficiente en la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación de la gestión institucional en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista – 2017.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de gestión Institucional de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017. • Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017.
DISEÑO DEL ESTUDIO	Correlacional

POBLACIÓN Y MUESTRA	Población y muestra: 25 docentes de la Institución Educativa N° 0180 – Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista													
VARIABLES DE ESTUDIO	V1: Gestión Institucional													
	Impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas Ruiz, G. (2000)													
	Definición operacional													
	Gestión Institucional	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="481 577 663 607">Variable</th> <th data-bbox="663 577 839 607">Dimensiones</th> <th data-bbox="839 577 1310 607">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="481 607 663 786"></td> <td data-bbox="663 607 839 786">Valores Institucionales</td> <td data-bbox="839 607 1310 786"> <ul style="list-style-type: none"> • Práctica de la Pertinencia • Objetividad • Compromiso • Eficiencia • Honestidad • Creatividad e innovación • Capital humano </td> </tr> <tr> <td data-bbox="481 786 663 1003"></td> <td data-bbox="663 786 839 1003">Liderazgo</td> <td data-bbox="839 786 1310 1003"> <ul style="list-style-type: none"> • Trato al personal: Asertividad - Empatía • Capacidad para mediar conflictos • Tipo de autoridad • Capacidad de dirección • Autocrítica • Autonomía • Aceptación del personal </td> </tr> <tr> <td data-bbox="481 1003 663 1189"></td> <td data-bbox="663 1003 839 1189">Relaciones Interpersonales</td> <td data-bbox="839 1003 1310 1189"> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Comunicación • Confianza • Expectativa – Aspiraciones • Tensión – Estrés Laboral • Compañerismo • Satisfacción - Frustración </td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores		Valores Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de la Pertinencia • Objetividad • Compromiso • Eficiencia • Honestidad • Creatividad e innovación • Capital humano 		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Trato al personal: Asertividad - Empatía • Capacidad para mediar conflictos • Tipo de autoridad • Capacidad de dirección • Autocrítica • Autonomía • Aceptación del personal 		Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Comunicación • Confianza • Expectativa – Aspiraciones • Tensión – Estrés Laboral • Compañerismo • Satisfacción - Frustración
Variable	Dimensiones	Indicadores												
	Valores Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de la Pertinencia • Objetividad • Compromiso • Eficiencia • Honestidad • Creatividad e innovación • Capital humano 												
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Trato al personal: Asertividad - Empatía • Capacidad para mediar conflictos • Tipo de autoridad • Capacidad de dirección • Autocrítica • Autonomía • Aceptación del personal 												
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Comunicación • Confianza • Expectativa – Aspiraciones • Tensión – Estrés Laboral • Compañerismo • Satisfacción - Frustración 												
Se aplicó una encuesta para determinar la gestión Institucional														
V2: Desempeño docente														
Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (Díaz, 2009)														
Definición operacional														
Desempeño docente	Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos relevantes del área curricular que enseña • Organización de su programación curricular (competencias, capacidades y actitudes) • Estrategias de los recursos y métodos didácticos en las clases • Aplicación de instrumentos de evaluación adecuados 												
	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve en el aula el clima de integración • Organiza el ambiente físico del aula, con recursos didácticos apropiados para el aprendizaje. • Emplea un lenguaje claro y sencillo durante el proceso E-A y es inclusivo • Promueve el desarrollo de las capacidades en sus estudiantes • Promueve el desarrollo del pensamiento creativo, crítico en sus estudiantes, enfatizando las capacidades de comunicación y matemática y las habilidades sociales • Utiliza de manera eficaz y eficiente los recursos didácticos, apropiados y disponibles para la enseñanza • Evalúa los procesos y logros de aprendizaje considerando el carácter formativo y sumativo de la evaluación 												

		Social o comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en la gestión institucional de la I.E., compartiendo responsabilidades • Quehacer profesional la práctica de valores orientados por una cultura emprendedora, innovadora , democrática y de paz
Se aplicó una encuesta para determinar el desempeño de los docentes			
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	VARIABLES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
	Gestión Institucional	ENCUESTA	CUESTIONARIO
	Desempeño de los docentes	ENCUESTA	CUESTIONARIO

ANEXO N°2: Instrumentos de evaluación

ENCUESTA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

I.E: N° 0180

FECHA...../...../ 2017

LUGAR: Bellavista

II. INSTRUCCIONES: Señores profesores, la presente Ficha de Encuesta servirá para sondear sus opiniones acerca del cumplimiento de la **Gestión Institucional**, por lo que mucho agradeceremos lo haga con total seriedad y veracidad, el control es anónimo porque garantizamos su confidencialidad. Usted puede marcar de acuerdo a la siguiente tabla:

N°	Escala
1	Malo
2	Regular
3	Bueno

DIMENSIONES	N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICION		
			1	2	3
Valores institucionales	1	Los valores institucionales son oportunos y se adecuan a la misión y visión de la I.E.			
	2	Son objetividad los valores institucionales de acuerdo al PEI			
	3	Hay un compromiso Institucional de los miembros de la I.E. en cumplir los valores institucionales			
	4	Se demuestra eficiencia a través de los valores institucionales en la actitud de sus miembros			
	5	La Honestidad de sus miembros de la I.E. se refleja en los valores institucionales'			
	6	Sus miembros demuestran creatividad e innovación a través de los valores institucionales			
	7	El capital humano se refuerza a través de los valores institucionales			
Liderazgo	8	Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en la I.E.			
	9	La asertividad de sus miembros demuestra liderazgo en la I.E.			
	10	Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en la I.E.			
	11	Se manifiesta la capacidad para mediar conflictos a través del liderazgo			
	12	Existe un liderazgo de acuerdo al tipo de autoridad en la I.E.			
	13	Existe liderazgo en la capacidad de dirección en la I.E.			
	14	Se practica la autocrítica entre los miembros de la I.E. como parte de liderazgo institucional			
	15	Existe autonomía de acuerdo al liderazgo institucionales			
	16	El liderazgo institucional permite una aceptación personal entre sus miembros			
Relaciones Interpersonales	17	Se practica el respeto entre los miembros de la I.E			
	18	Existe comunicación adecuada en las relaciones interpersonales en la I.E			
	19	Las relaciones interpersonales crea la confianza necesaria entre sus miembros			
	20	Las relaciones interpersonales crea Expectativa – Aspiraciones entre sus miembros			
	21	Las relaciones interpersonales permiten experimentar la Tensión y el Estrés Laboral en la I.E.			
	22	Las relaciones interpersonales promueven el compañerismo en la I.E.			
	23	Las relaciones interpersonales tienen carácter de satisfacción entre sus miembros			
	24	Las relaciones interpersonales tienen carácter de frustración entre sus miembros			

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS

I.E: N° 0180 “ Señor de los Milagros”

FECHA...../...../ 2017

LUGAR: Bellavista

II. Instrucciones: Marcar con “X” según sea el caso

Dimensiones	N°	Ítems	Escala de medición		
			Deficiente	Eficiente	Muy eficiente
Personal	1	Los conceptos y fundamentos actualizados de las áreas curriculares del nivel, son desarrollados de manera			
	2	La participación colegiada para seleccionar las competencias, capacidades y actitudes en relación con el Proyecto Curricular de la IE, el DCR en función del Diseño Curricular Nacional o Regional es			
	3	La programación curricular, evidencia los temas transversales de acuerdo al PEI notándose las actitudes o comportamientos a evaluar de manera			
	4	La predisposición en la selección de estrategias, recursos y métodos didácticos pertinentes para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje es			
	5	La formulación, selección de los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizaje de sus estudiantes es			
Pedagógica	6	El clima de integración, confianza y respeto que se propicia en el aula, entre los estudiantes y docente estudiantes es			
	7	La organización del ambiente físico del aula, espacios, equipos, materiales, accesibles y propicios para el aprendizaje de los estudiantes es			
	8	El lenguaje, utilizado para relacionarse con los estudiantes durante el desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje desde un enfoque intercultural e inclusivo es			
	9	Los contenidos, métodos, estrategias didácticas desarrollados durante las sesiones de aprendizaje son			
	10	La promoción del desarrollo de capacidades, integrando creativamente los saberes e intereses previos de los estudiantes con los saberes nuevos que se tiene previsto desarrollar es			
	11	El desarrollo del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico que se promueve en los estudiantes, enfatizando las capacidades de comunicación, matemática y las habilidades sociales es			
	12	Los recursos didácticos, disponibles para la enseñanza – aprendizaje es utilizado			
	13	La valuación de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, considerando el carácter formativo y sumativo de la evaluación se realiza			
Social o comunitaria	14	La participación en la gestión institucional de la I.E. es			
	15	Las responsabilidades asumidas en la I.E. son realizadas de manera			
	16	La práctica de valores en la I.E y comunidad es			
	17	La manifestación de la práctica profesional, orientado por una cultura emprendedora e innovadora es			
	18	La manifestación del quehacer profesional orientado por una cultura democrática y de paz es			

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
SÁNCHEZ DÁVILA, Keller	UNSM-T/UCV	MAGISTER	Br. Charli CABRERA REÁTEGUI
Título: "La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
Total		44				

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,4

Tarapoto, 18 de Abril del 2017



Mg Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
Córdova Díaz, Luis Alberto	I.E.E. "Ofelia Velásquez" – Tarapoto.	Magister	Cabrera Reátegui, Charli
"La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : ENCUESTA DE LA GESTION INSTITUCIONAL

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					16	30
Total					46	

III. OPINION DE APLICACIÓN: Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: EXCELENTE

Tarapoto, 18 de Abril del 2016



Mg. Lic. Luis Alberto Córdova Díaz
ASESOR METODOLÓGICO
CPPe: 0438444

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
Córdova Díaz, Luis Alberto	I.E.E. "Ofelia Velásquez" – Tarapoto.	Magister	Cabrera Reátegui, Charli
"La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo, su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIACIÓN: ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					8	40
Total		48				

III. OPINION DE APLICACIÓN: Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: EXCELENTE

Tarapoto, 18 de Abril del 2016



Mg. Lic. Luis Alberto Córdova Díaz
ASESOR METODOLÓGICO
CPPe: 0439444

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
QUIRÓZ ENRIQUEZ Félix Fabricio	UGEL BELLAVISTA	MAGISTER	Br. Charli CABRERA REÁTEGUI
Título: "La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : ENCUESTA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					20	25
Total		45				

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,5

Tarapoto, 20 de Abril del 2017

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Mag. Félix Enriquez Quiróz Fabrice
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
QUIRÓZ ENRIQUEZ Félix Fabricio	UGEL BELLAVISTA	MAGISTER	Br. Charli CABRERA REÁTEGUI
Título: "La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	X
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					16	30
Total		46				

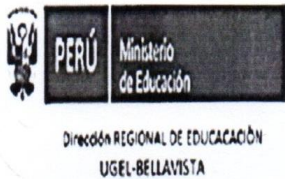
III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,6

Tarapoto, 20 de Abril del 2017

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Mg. Félix Fabrice QUIRÓZ ENRIQUEZ
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



BELLAVISTA - SAN MARTIN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0180 "SDLM" – BELLAVISTA
ALMA MATER EN EDUCACIÓN PRIMARIA
COD. MODULAR N° 1238898 – 0300137 (INICIAL) – (PRIMARIA)

"AÑO DEL BUEN SERVICIO CIUDADANO"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0180 "SEÑOR DE LOS MILAGROS, DEL DISTRITO DE BELLAVISTA, PROVINCIA DE BELLAVISTA, REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, la I.E. N° 0180 "Señor de los milagros" con código Modular 0300137, hace constar que el **Br. CHARLI CABRERA REÁTEGUI**, Identificado con DNI. N° 00886477, está autorizado para realizar la investigación y aplicar los instrumentos de evaluación, cuyo Título es: **"La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017"**

Se expide el presente documento a solicitud verbal del interesado para los fines que estime conveniente.

Bellavista, 07 de abril del 2017

HRR/DIE
ASR/SD
MPD/SEC.II

Anexo N° 5: confiabilidad de los instrumentos

La fórmula es como sigue:

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

r_{tt} = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítemes;

S_t^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítemes.

EXPERTOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	T - Par	T - Impar
Experto 1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	16	23
Experto 2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47	19	23
Experto 3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	15	19
SUMA	13	11	14	13	12	13	13	13	13	13	128	50	65
Varianza	0.33	0.33	0.33	0.33	1.00	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	20.33	4.33	5.33
Sumatoria Var	4.00												
Var total	20.33												

Crombach= 0.9036885

Según el resultado los instrumentos son confiables para su aplicación.