



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N°82538-  
“Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, Trujillo-2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. CÁCERES DÍAZ, Rosa Kelly ORCID (0000-0003-2356-4856)

**ASESOR:**

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry ORCID (0000-0002-2982-3444)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**Trujillo-PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Al Infinito Divino, por el don de la vida y la capacidad para lograr grandes metas en mi realización personal.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, a sus docentes, no solo por impartir sus orientaciones para alcanzar esta meta, sino por ayudarnos a ser mejores profesionales y personas con sus consejos y ejemplo.

Al asesor, Mg. Henry Villacorta Valencia, por ser guía, apoyo y colaborador en la realización de mi tesis.

A todos mis compañeros con quienes mutuamente nos alentamos para lograr el objetivo trazado.

Al director de la I.E. Manuel María Álvarez, por su conformidad para la aplicación del proceso de estudio de la investigación.

Y a mis padres Rebeca y Ramiro, a mi esposo Juan Antonio, a mis hijos Franco y Diego y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación.

La autora.

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Mg. Tello Yance, Filoter**  
**PRESIDENTE**

---

**Mg. Mendoza Giusti, Rolando**  
**SECRETARIO**

---

**Mg. Villacorta Valencia, Henry**  
**VOCAL**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Cáceres Díaz, Rosa Kelly, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18011527, con la tesis titulada: Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N°82538- “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, Trujillo-2019.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse el 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 César Vallejo.

Trujillo, 13 de julio de 2019.



Cáceres Díaz, Rosa Kelly

DNI n° 18011527

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado presento ante Uds. la Tesis titulada: Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N°82538 - “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, 2019, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa n° 82538- “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas 2019, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION.....	11
II. MÉTODO .....	31
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	31
2.2. Variables, Operacionalización.....	32
2.3. Población, muestra y muestreo .....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	37
2.5. Método de análisis de datos .....	40
2.6. Aspectos éticos.....	41
III. RESULTADOS .....	42
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES .....	53
VII. REFERENCIAS .....	54
ANEXOS.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Población de docentes de la I.E. N° 82538 – Cascas.....	37
Tabla N° 2. Descripción de los niveles de gestión institucional .....	42
Tabla N° 3. Niveles de las dimensiones de Gestión institucional .....	43
Tabla N° 4. Descripción de los niveles de desempeño docente .....	44
Tabla N° 5. Niveles de las dimensiones de Desempeño docente .....	45
Tabla N° 6. Correlaciones entre cada dimensión de Gestión institucional y Desempeño docente .....	46
Tabla N° 7. Correlaciones entre cada dimensión de Desempeño docente y Gestión institucional .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Descripción de los niveles de gestión institucional .....	42
Figura N° 2. Niveles de las dimensiones de Gestión institucional.....	43
Figura N° 3. Descripción de los niveles de desempeño docente.....	44
Figura N° 4. Niveles de las dimensiones de Desempeño docente .....	45

## RESUMEN

La presente investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N°82538- “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, Trujillo-2019, de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transversal, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente. Para el logro de ello, se aplicó en una muestra conformada por 38 docentes de los cuales 21 docentes son de primaria y 17 de secundaria utilizando un cuestionario sobre Gestión institucional de 24 ítems, que consta de cuatro dimensiones: Liderazgo directivo, planificación estratégica, clima institucional y capacitación del personal y un cuestionario sobre Desempeño docente que consta de 24 ítems dividida en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Los resultados demuestran que: El nivel de Gestión institucional y en cada una de sus dimensiones Liderazgo directivo, planificación estratégica y capacitación personal se ubican en el nivel alto, mientras que el clima institucional se ubica en el nivel medio. El nivel de Desempeño docente y en las dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ubican en el nivel alto, la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubican en el nivel muy alto, mientras que participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se ubica en el nivel alto y muy alto. No existe correlación significativa entre el Gestión institucional y desempeño docente, ni entre sus dimensiones.

Palabras clave: Gestión institucional, Desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The present investigation called Institutional management and teaching performance in the educational institution N° 82538- “Manuel María Álvarez” of the Cascas district, Trujillo-2019, of applied type, descriptive level and transversal correlational design, aims to determine the relationship between Institutional management and teaching performance. To achieve this, it was applied in a sample made up of 38 teachers of which 21 teachers are primary and 17 secondary school using a questionnaire on institutional management of 24 items, consisting of four dimensions: Leadership leadership, strategic planning, climate institutional and personal training and a questionnaire on Teaching Performance consisting of 24 items divided into four dimensions: Preparation for student learning, Teaching for student learning, Participation in the management of the school articulated to the community and Development of Professionalism and teaching identity. The results show that: The level of institutional management and in each of its dimensions Leadership leadership, strategic planning and personal training are located at the high level, while the institutional climate is located at the medium level. The level of Teaching Performance and in the dimensions Preparation for student learning are located at the high level, teaching for student learning and development of professionalism and teaching identity are located at the very high level, while Participation in the management of the school articulated to the community is located at the high and very high level. There is no significant correlation between institutional management and teacher performance, nor between its dimensions.

**Keywords:** Institutional management, teaching performance.

## I. INTRODUCCION

El sistema educativo peruano atraviesa por una nueva época de cambios y transformaciones en sus estructuras. La nueva propuesta de gestión escolar basada en los cinco compromisos permite direccionar los esfuerzos para alcanzar los cambios que la sociedad exige. Sin embargo, los cambios no se perciben de la manera como se ha planificado porque tenemos un gran porcentaje de profesores entre 20 y 30 años de servicio, esto no facilita los cambios, definitivamente.

Al revisar la bibliografía sobre gestión educativa observamos que el tema está siendo investigado en los distintos niveles y en diferentes modos dentro del ámbito escolar. La Gestión Educativa se ha conceptualizado como una agrupación de esfuerzos que ejecuta el responsable en la gestión educativa para alcanzar niveles óptimos en las distintas áreas, como: la gestión institucional, administrativa y pedagógica para lograr los objetivos que se plantean en el Plan estratégico de la institución educativa.

Asimismo, existen apreciaciones que permiten inferir sobre el futuro de la gestión en relación a que la gestión educativa debe centrarse en lo pedagógico para alcanzar las transformaciones que la sociedad exige en el nivel del nuevo ciudadano que debe insertarse en la sociedad. Un nuevo individuo capaz de reaprender en un contexto complejo y difícil, además debe de ser capaz de innovarse en el tiempo, diseñando acciones novedosas que le permitan realizar una transformación integral de la sociedad y de él mismo. Desde esta perspectiva, el Ministerio de Educación ha planteado la idea de “Escritorio Limpio”

Compartimos la definición de Alvarado (1990), quien conceptualiza la gestión educativa: “Conjunto de elementos como teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo óptimo del sistema educativo a fin de lograr beneficio en la comunidad en la cual nos desempeñamos”. Añadiremos, a esto la demanda para mejorar continuamente las prácticas educativas.

Hoy, la gestión educativa invierte el tiempo en acciones administrativas y burocráticas, postergando la gestión pedagógica que debe realizar el director demostrando su capacidad de liderazgo. Sin embargo, estas acciones no responden al fin esencial de la gestión educativa que debe centrarse en los aspectos pedagógicos, que permitan originar y conseguir situaciones de logro de las experiencias académicas. Vista esta realidad, necesitamos caminar en dirección de la gestión con liderazgo pedagógico, que se responsabilice de una acción «modificadora» en la escuela.

Otro de los aspectos que contribuyen con la gestión educativa es el proceso de planificación estratégica. Ella nos ayuda a direccionar de manera ordenada y planificada la gestión dentro de la institución educativa. Esta acción debe realizarse de manera democrática que permita la preparación y socialización de los documentos.

La confección y diseño de los documentos de gestión se transforma en un proceso peligroso por cuanto los actores educativos participan mínimamente dentro de su elaboración. Sabemos que, a través del diseño y elaboración del PEI, el PCC, el RI y el MOF permiten una gestión participativa y democrática para alcanzar el éxito de una gestión.

Los procesos de la gestión son otros de los aspectos que debemos analizar pues otorgan un rumbo integral a la función de servir de la educación para satisfacer las necesidades de todos los integrantes de la I.E. y de instituciones emparentadas a ella, para “lograr los objetivos institucionales, trabajando en conjunto todos los integrantes de las comunidades educativas” (Amarate, 2000: 11), con la finalidad de ofrecer servicios de calidad, coordinando las diferentes y las labores de los integrantes para realizar proyectos en común (Álvarez, 1988:23); involucrando la mejora continua en las tareas diarias y en los procesos de la gestión.

Un tercer elemento, el clima institucional considerado como el espacio generado a partir de las vivencias diarias de los actores principales del servicio educativo. En este ambiente se presenta la convivencia que tienen los individuos al prestar el servicio educativo, las relaciones que se presentan entre pares y entre administrados y administrador. Muchas veces las situaciones complejas se revelan en el cumplimiento de aspectos normativos o dentro del control de emociones, esto se revela entre estudiantes y docentes.

Un cuarto aspecto a analizar es el liderazgo pedagógico centrado en la capacitación del docente en temas de actualización con respecto al Diseño Curricular Nacional de Educación Básica y a la evaluación de procesos. El líder pedagógico debe ser un gran conocedor del marco conceptual del nuevo currículo nacional para actualizar a los docentes que se encuentran en un vacío de conocimientos para ofrecer servicios de calidad.

En nuestro país, la gestión educativa sufre grandes transformaciones desde el año de 1996, cuando el gobierno emite la RM N° 016, que dispone un cambio de política en las instituciones educativas. Este cambio radica en la elaboración de un documento de

gestión que aborde lo propósitos de las instituciones educativas a partir de sus fortalezas en el servicio educativo.

En esta oportunidad, el Ministerio de educación utiliza una gran herramienta como es el planeamiento estratégico, cuyo producto es el Proyecto de Desarrollo Institucional. Para concreción de ello publica manuales y diseña talleres para los directores de las I.E.; este documento tiene la necesidad especial que debe ser primordialmente elaborado de manera democrática.

En el año 2002, la RM N° 168, modifica lo dispuesto anteriormente para convertirse en Proyecto Educativo Institucional. El problema con esta herramienta de gestión es saber si los actores, responsables de su elaboración, entendieron el rol fundamental que tenían que realizar para su elaboración o si era otra experimentación de gobierno para distraer la función de los maestros, porque han pasado más de 20 años y la calidad de la educación se mantiene según los resultados internacionales.

En la década del 2010, aparecen dos documentos importantísimos que direccionan la gestión educativa en nuestro país: Los manuales del Buen Desempeño Docente y del Buen Desempeño Directivo. Estos documentos orientan las labores del docente y del directivo a partir de su rol como transformador de la sociedad y de la I.E.: con la finalidad de garantizar una calidad educativa, mediante el liderazgo pedagógico ejerciéndose en la comunidad educativa.

Para el logro de estos objetivos en la educación peruana, el Ministerio de Educación propone procesos que se experimentan en el camino del logro de las exigencias de la sociedad actual. Estos procesos parten del Planeamiento estratégico, calidad total, reingeniería y comunicacional. Que como modelos experimentales causan más problemas en la comunidad docente, que siguen un modelo tradicional porque así fueron formados desde sus inicios, mostrándose renuentes al cambio.

En la institución educativa Manuel María Álvarez- Cascas, podemos apreciar que el director, se limita a desarrollar labores netamente administrativas, convirtiéndose en un funcionario con dificultades para el liderazgo, con falta de iniciativa para proyectos de innovación; capacitar y estimular a su personal; manifestándose todo ello en un deficiente clima institucional. Casi nunca es democrático, solo a veces organiza acciones educativas entre los docentes, incapacidad para aceptar sugerencias y definir situaciones democráticamente, no delega funciones y si las delega, al final las desconoce provocando

la indiferencia y antipatía entre los docentes, a veces cumple su rol de verificación del logro de las metas institucionales.

Los documentos de gestión son elaborados por las comisiones elegidas en las asambleas verificándose la imposición, no se aprecia proyectos de innovación a corto plazo, las normas de convivencia nunca son socializadas solo publicadas. Lo establecido en el reglamento interno es cumplido regularmente por el personal administrativo, docentes y administrativos, no hay espacios para el análisis, planificación y ejecución de proyectos de innovación.

No hay un clima institucional óptimo entre sus miembros, la integración no es la más apropiada, encontramos una promoción de logros y metas institucionales personalizadas, es decir, cada área o nivel busca cumplir en cada participación externa, por lo tanto, el compromiso personal del docente no es promovido adecuadamente, los informes económicos se brindan en cada asamblea de padres solo como informes de ingresos y egresos.

Por parte del director, se advierte un deficiente acompañamiento pedagógico. No hay un diagnóstico de las necesidades e inquietudes de los docentes en su planificación. El trabajo colegiado es realizado solo por los docentes de área. No hay un diseño de estrategias de capacitación o actualización por parte del ente directivo a sus docentes.

Con relación al desempeño docente, se observa una deficiente actualización en los contenidos de las áreas curriculares, sí es verdad que se elaboran las programaciones curriculares, pero al desarrollar las sesiones propuestas no toman en cuenta los procesos didácticos y pedagógicos, esto se agudiza al no contar con recursos y materiales educativos personales e institucionales.

Al elaborar su programación curricular no toman en cuenta las características individuales ni culturales de los alumnos, olvidando la manera de promover la curiosidad y atención de los discentes con lo programado.

En la didáctica para el aprendizaje de los educandos, se manifiesta el verticalismo de parte del docente al no dar lugar al diálogo para solucionar los conflictos cognitivos. No se cuenta con anecdotario o registro de incidencias, tampoco se toma en cuenta la importancia de las normas de convivencia. Las aulas no están organizadas para un trabajo pedagógico adecuado (estructuras pequeñas y antiguas o prefabricadas), pero sí se cuenta con un aula de innovación tecnológica y una biblioteca.

Con relación a evaluación del aprendizaje de los alumnos, el uso de estrategias es muy pobre no hay una coherencia técnica para evaluar sus estilos y ritmos, no se les brinda retroalimentación y aún se hace todo de manera conductista.

En relación a la articulación con la comunidad, el trabajo docente es individual. La relación con los padres de familia es muy regular limitándose únicamente a actividades extracurriculares: día de la madre, padre, maestro, aniversario de la IE. La proyección investigativa es limitada, sólo la feria de ciencias y el concurso de matemáticas. La escuela para padres se desarrolla de manera regular debido a la poca asistencia de padres, en realidad las que asisten son madres. Limitándose sólo a las entrevistas personales. En las sesiones no se utilizan los recursos y saberes de la comunidad.

En otro aspecto, progreso de la profesionalidad y la identidad docente, no es más que un cumplir en el nivel o área, no hay proyectos de mejora de los aprendizajes en los que se considere su participación, siempre son los mismos. No se observa representaciones docentes en eventos externos. Las normas de convivencia son asumidas como indicaciones poco trascendentes para los alumnos, las charlas del calendario cívico escolar son meras charlas informativas y a su vez tediosas. Los docentes en su práctica asumen sus principios éticos, así mismo se respeta el derecho, del alumno, como persona íntegra y única, sujeto al respeto y buen trato en el desarrollo del quehacer pedagógico diario.

López (2008) en su tesis “Propuesta metodológica para hacer corresponder la gestión por competencias con los objetivos estratégicos de las organizaciones” realiza una investigación con el propósito de incorporar los nuevos paradigmas organizacionales, la perfección en los diseños estratégicos, el uso de la Gestión por Competencias para el lograr un mayor nivel de desempeño y el uso de herramientas que se desarrollan por la Gestión del Conocimiento, siendo adecuado a las condiciones socio – políticas y tecnológicas de Cuba.

Se beneficia de las competencias organizacionales como base para el logro de la conexión de las competencias laborales con los objetivos estratégicos de la organización, se implantan muchos procedimientos y herramientas, y se delinean indicadores cuantitativos que, además de proporcionar su aplicación, ayudan a la disminución de los niveles de dudas en la toma de decisiones de los directivos.

Farreras (1996) en su tesis titulada “Proceso de toma de decisiones en el Sistema Educativo Venezolano” realiza un análisis descriptivo e indica como conclusión que la ausencia de comunicación efectiva es un desaliento que promueve la integración y participación de los actores intermedios de la organización educativa.

Asimismo, aconseja que se establezca a nivel gerencial esquemas horizontales que permiten darse los procesos relacionado a sus necesidades. Todo gerente educativo debe poseer una estrategia para lograr los objetivos y el desarrollo de las tareas, siendo clave que se consideren criterios como la comunicación facilitando la participación de cada uno de los interesados en el sistema, para alcanzar resultados óptimos.

Hernández (2006) titula su tesis “Aplicación de la gerencia inteligente para la optimización de la toma de decisiones en la administración escolar de los núcleos escolares rurales del estado de Bolívar”. Concluye que: Las competencias directivas están determinadas por la personalidad, de responsabilidad y disciplina, así como de honestidad y ética que apoya en el desempeño de la dirección y principalmente en tomar decisiones.

El perfil personal y social de los directivos manifiesta una personalidad impositiva, generando un malgasto comunicativo para la interacción con los docentes, propiciando en ellos un rechazo, con efectos en los logros de los objetivos de la institución.

Del Valle (2007) en la tesis “Aproximación a un modelo gerencial para la optimización de la administración de la función supervisora, en el contexto de la coordinación educativa del municipio Heres del estado de Bolívar”, indica que los individuos sondeados señalan que la separación entre las actividades de supervisión con la calidad educativa en las IE. del municipio Heres, consiguiendo que se optimice la administración en cuanto a la supervisión educativa, pero utilizando los postulados de gerencia estratégica, administración efectiva y procesos administrativos. Indica como conclusión que mayormente el personal no está suficientemente preparado para tan delicada labor y no ejecutándose un verdadero programa de evaluación, ni un programa motivacional.

Al investigar sobre las teorías relacionadas con las variables de estudios encontramos a Argandoña (2016) quien proporciona la noción de gestión, el autor sostiene que procede del universo de la organización y concierne a la gestión, precisándolo como la realización y el seguimiento de las técnicas, las operaciones, los

métodos indispensables para la obtención de las metas institucionales, involucrando una enérgica obligación de sus representantes con la entidad y también con los productos y elementos eficaces y valores desde las operaciones establecidas, entendiéndose que la dirección de toda entidad emplea métodos de dirección para desenvolverse en sus actividades y alcanzar sus metas.

El concepto de gestión proviene actualmente del entorno de la dirección y concierne a la administración, precisando el cumplimiento y la supervisión de los dispositivos, las operaciones, las actividades indispensables para lograr las metas, incluye una mayor obligación de sus representantes con la entidad, entendiéndose que la dirección de toda entidad aplica métodos para desarrollar sus operaciones y alcanzar sus metas.

Para Koontz *et. al* (2016) define a la Gestión Institucional: la realización y seguimiento de actividades, operaciones y técnicas necesarias para la obtención de las metas institucionales. La gestión involucra un enérgico trabajo de sus representantes con la entidad, así como los valores y elementos eficaces y eficientes en las labores efectuadas.

Dentro de las teorías propiamente dichas encontramos a las teorías Administrativas o Clásicas que enfatizan la ordenación de las actividades que posee una institución al alcanzar su valor. Adquirió una orientación formal y prescriptiva.

Fayol lo define como el acto de proyectar, establecer, mandar, clasificar y vigilar. Los elementos administrativos forman la secuencia burocrática que pueden ser ubicados en las distintas secciones de la institución, cada quien efectúa sus acciones de planeamiento, distribución, etc. como acciones burocráticas básicas de Planeación: implica la valoración y el beneficio con cargo a él. Organización: suministra todos los objetos necesarios para la operatividad de la empresa, pudiendo ser fraccionada o clasificada en material y social. Dirección: Lleva a que la institución funcione. Busca un máximo rendimiento por parte de todos sus trabajadores. Coordinación: concierta las funciones del negocio, busca facilitar el sus actividades y los resultados. Coincide trabajos y los adecua para tal fin. Control: comprueba si las actividades se dan conforme a su planificación adoptada. Buscar focalizar sus debilidades y errores para subsanarlos y evitar repetirlos.

En las organizaciones lineales, las partes que se ajustan a la entidad siguen rigurosamente al principio escalar – autoridad de mando. Se hace ineludible describir con otras secciones autorizadas a la exposición de servicios profesionales especializados a las emprendidas por las áreas de línea. Estas áreas que realizan actividades comerciales se denominan staff o de asesoría que administran servicios, exhortaciones, representaciones, etc., no respetan al principio escalar ni conservan mando en proporción a las áreas de línea.

Esta teoría se identifica por el énfasis en la disposición que la estructura tendría que correspondería conservar para ser eficaz, incluye los aspectos implicados en una formación. Nos guía señalando que el administrar no solo obedece al patrimonio con que cuenta la entidad sino también de la selección y decisión. Pertenece tanto la distribución de la institución como de sus trabajadores. También guía a los directores para optimar sus capacidades y condiciones para ser buenos líderes.

La Teoría de la Elección Pública, surge ante la carencia para entender el laberinto del agente financiero aparte establecer los mecanismos de juego, también es juez y jugador.

Para Buchanan (1986), representante de la teoría esta consta de dos ejercicios teóricos que se reflejan al emplear, favorablemente los conocimientos y técnicas de la observación financiera neoclásica al estudio de las entidades y métodos gubernamentales que determinan y lograrían definir a las corporaciones extendidas con un procedimiento político democrático. Esta teoría u opción pública (Public Choice Theory), considera manejar el patrimonio para estudiar dificultades representativas de las conocimientos y habilidades.

Sustenta Buchanan (1986), que la teoría parte del aislamiento metodológico, manteniendo el antecedente de que la conducta de los burócratas y políticos no es diferente al de otros representantes financieros, buscando extender el presupuesto público, también busca cumplir sus propios intereses, teniendo como objetivo secundario el bien social. Aprende de las elecciones afuera de la empresa, indica las elecciones como asunto general que implica a personas independientes a su carácter con la finalidad de realizar decisiones compuestas y gubernamentales. Estudia los dictámenes del Estado estimulados por la tentativa de remediar las opiniones de mercado. La realidad efectiva indica a la gerencia, mas no a la empresa, a manera que el sujeto le corresponde ser restringido o limitado para la prosperidad de la compañía.

Señala Buchanan (1986), que la teoría efectúa dos prototipos de instrucciones metódicos, que causan confusión. El modelo positivo investiga disposiciones combinadas o representativas de los empleados públicos y la política económica vigente que intenta desenvolver un cuadro colectivo que disminuya el dominio gubernamental delante de la corporación urbana.

Aquí contiene teorías aclaratorias y predictivas de la conducta o trabajos de las personas que interactúan bajo los organismos políticos existentes, cuantos electores, postulantes públicos, segmentos de la administración, empleados, componentes de sectores de utilidad, estudios para el trabajo de la política en la totalidad, instrumentos provenientes en la actuación de las direcciones, sobre la sociedad, sobre la investigación de rentas y del período gubernamental financiero.

La teoría burocrática surge a raíz de las críticas efectuadas a la otra teoría por sus componentes, así también a la teoría humanista de los años 40. Podemos definir a esta teoría Burocrática como una estructura fundada en las direcciones legítimas para lograr sus metas. El sociólogo Max Weber, es considerado como el fundador.

Según Weber, cada organización tiene un modelo de autoridad: Autoridad tradicional, los empleados creen que las órdenes de los jefes son justificadas debido a que concurre siempre de esa forma (empresas familiares, artesanales), el dominio tradicional no es racional puede transferirse por herencia, en virtud de status heredero o sucesor.

Autoridad carismática, los empleados admiten las disposiciones del superior como argumentadas, debido al dominio del temperamento y el liderazgo del superior al que se asemejan, la atribución se promueve a raíz de la tipología personal y carismática del líder, de su pacto y admiración que logra atribuir a sus partidarios.

Autoridad racional, legal o burocrática, los empleados admiten disposiciones de los superiores como probadas, ya que se sienten conforme con las medidas adoptadas y de los cuales se emana el poder de mando.

Una de las importantes ventajas de esta teoría, son la lógica con que operan para conseguir sus metas, la exactitud para la realización de sus obligaciones y su atención, debido a que conoce lo que tiene que hacer y cómo hacerlo. Las disposiciones se otorgan de manera formal y la recibe quien debe recibirla, buscando reducir los errores. Esto hace que sea menos el roce en los trabajadores, debido a que el director conoce del trabajo del

empleado y sabe cuál es la limitación en su trabajo con la de los demás, existiendo obediencia de los nuevos en relación con los que tienen más tiempo de servicio; de manera que el director tome decisiones que no afecten en los niveles bajos.

Profundo horizonte de seguridad, debido a que la empresa utiliza reglas conocidas y se trata de manera sistemática gran cantidad de casos afines.

En la teoría Burocrática hallamos las siguientes críticas: Excesivo apego a los reglamentos ya que pasan de ser medios a ser los principales objetivos, excesivo formalismo y de trámite ya que todo debe registrarse por escrito, terquedad al cambio, todo se da de manera rutinaria, no se adapta al cambio y despersonalización de las relaciones, se enfatiza en los cargos y no en las personas que lo ocupan, conformidad con operaciones y ordenamientos; problema en la atención a usuarios y problemas con el público y se orienta como un método cerrado.

Weber (1940) destaca como características, la Máxima división del trabajo, donde la institución para alcanzar sus metas debe dividir la labor en procedimientos, una corporación, sociedad, empresa, compañía; como la situación de intercambiar la labor dada por las jurisdicciones serias, los trabajos están establecidos conociendo a cada subalterno cual va a efectuar.

La jerarquía de autoridad: Corresponde a las entidades organizarse en una escala de mando, esencialmente con una valoración en los efectos proyectados. Basada en la seguridad de la prudencia de los principales y empleados en la progresión jerárquica establecida.

Modelo operacional formal en donde cada sitio de la compañía se encuentra ocupado por directivos llamados agentes. La facultad de los funcionarios se da por el cumplimiento en sus cargos definitivos.

Determinación de reglas: consignan el compromiso, el trabajo, administrado por manuales genéricos y resultan de la orientación habitual para conseguir igualdad con relación en el cumplimiento de la compañía. Las medidas de gestión son previsibles debido a que los modelos de conducta se encuentran establecidos. La ocupación del puesto por parte de los funcionarios se ejecuta de acuerdo a las políticas habituales, aptas al conocimiento.

Administración imparcial: el director ideal debe dirigir sin arrebato, sin afición y exaltación.

Seguridad en el trabajo y calificación técnica: la ocupación en las instituciones debe ser una carrera para que los integrantes se desplieguen y escalen según sus cualidades y tiempo en sus cargos y no por representación o recomendación.

Evitar la corrupción: Diferencia clara del patrimonio, así como las incorporaciones de los órganos por herencia e incorporaciones concedidas a su labor en la compañía.

Existen recomendaciones inconstantes solo constituye recomendaciones del mando normativos y reglamentario.

Consta de dos líneas de mando, la ascendente y la descendente, no permite relaciones de manera plana, busca una superior revisión nacional.

La actividad de la institución se establece con investigaciones escritas, automatiza los puestos, de tal manera que el empleado pueda dejar y ser suplantado por otro en su trabajo sin dejar de cumplirse las metas.

Esta la idea en la institución como un paraíso de lógica y sensatez. Su meta es conseguir una situación de cálculo puro.

Una de las ventajas según Weber es que suponía que este piloto consentía a la ejecución completa de la independencia del hombre, no permitir la libre transacción de las partes y surgirían las injusticias de los que tenían mayor autoridad. No existía el descuento y concluía que lo mejor de todos era la autoridad legal.

Este proceso lleva a que las técnicas de clasificación propias sean las correctas. La selección es efectuada de acuerdo a la jerarquía, eligiendo imparcialmente al trabajador. El empleado elegido por su director realizara su cargo con precisión ya que desde el punto de vista experimental y profesional tiene más posibilidad su nombramiento y profesión.

La burocratización aporta la fuerza de algunas cualidades sociológicas productivas a la eficacia: El miembro de la empresa aparta de manera categórica su existencia particular en su accionar en la entidad. La burocracia realiza de manera enérgica coacción como apoyo a la cualidad en la actuación organizativa. El resultado de esta es una de sus mayores méritos.

La burocratización consentirá apresurar el equilibrio y fuerza delante a los contextos dados es una forma de coherencia en acción, disputa que necesitaría sentido,

establecería una técnica limpia, autónoma como cualquier ejemplo de transacción de valores.

Celeridad en cada una de las disposiciones, cada uno sabe que tiene que hacer y quien debe hacerlo. Confianza, la empresa es llevada con reglamentos conocidos. Firmeza, existe similares prototipos de acciones corresponde darse con las mismas condiciones.

Concluye Weber (1940) que es una forma estricta de administrar ya que las reglas deben seguirse a pie de la letra, se respeta la categoría existente dentro de la entidad, las tareas que deben efectuarse tal como hayan sido pactados y existe respeto hacia los superiores.

La teoría Neoclásica surge en los 50, no establecen una escuela definida, sino una corriente múltiple, no siendo más que la modernización de la clásica pues aprovechando otras teorías para su atención en las entidades actuales.

La administración reside para situar, administrar y registrar las energías de un grupo de sujetos para conseguir una meta en común. Un buen administrador es el que facilita al grupo lograr sus metas con una reducida utilización del patrimonio.

La centralización establece al gigantesco mando, inspección, disposición e interposición reinciden en un solo trabajador, habitualmente se encuentra en los niveles altos del nivel jerárquico. Entre las ventajas tenemos que las disposiciones fueron ejecutadas por los directores y tienen un enfoque general de la entidad. Toman decisión y están ubicados en altos niveles, habitualmente se encuentran más entrenados que los que se encuentran en niveles más bajo. Excluye la duplicidad de energías, reduciendo costos estratégicos de la separación. Pero entre las desventajas están que las medidas son realizadas por funcionarios ágiles en su trabajo, pero a su vez desconocen los hechos históricos de la compañía. Toman las medidas al encontrarse en la cumbre, difícilmente guarda relación con los trabajadores y escenarios involucrados.

Los directivos ubicados en planos más bajos están separados de las metas generales. Las informaciones más alejadas causan retrasos y mayor costo de operación.

La descentralización reconoce el mando en áreas autorizada y dividida en planos de inspección, ubicados en planos jerárquicos menores. Se especifica como la operación de encomendar a una solicitud más próxima, disposiciones y operaciones que impresionan claramente en el proceso operativo administrativo en la institución,

buscando el aumento de la eficacia. Entre las ventajas tenemos que los directores se encuentran junto al lugar en donde corresponde tomar las medidas. La descentralización burócrata reduce las demoras por las preguntas a la casa principal o a los superiores retirados. Los directivos que se encuentran dónde están las dificultades son los más indicados para solucionarlo, ahorrando tiempo y dinero.

Admite acrecentar la validez valiéndose mejor del tiempo y la capacidad de los funcionarios, impidiendo que evadan el compromiso, ya que es más factible recorrer la distribución empresarial o llegar al director.

Admite optimizar la aptitud de perfeccionar la disposición de respuestas en el orden que se dominan, calmando a los directores primordiales del abundante compromiso decisorio logrando así dominar las dificultades significativas, renunciando a las trivialidades.

La cuantía de papel, y otros como los consumos pertinentes, ya que la diligencia documentaria del trabajador de las oficinas centrales, se pueden reducir ampliamente, ganándose tiempo, ya que decide velozmente las acciones y demorarían muchos días en ser informadas.

Reconoce la alineación de directivos especiales o particulares más determinados y consecuentes en sus respuestas estratégicos, el directivo, la organización dispersada promueve administradores ordinarios en lugar de estrictos técnicos de economías y en capital humano.

Las desventajas de la descentralización tenemos que no existe igualdad en las disposiciones incidiendo en los costos estratégicos, la cual consta de reuniones entre los directivos contiguos y la oficina central.

Escasa disposición en los expertos, habitualmente los expertos se hallan en las oficinas centrales, conllevando a repasar y no se requiere la sugerencia de la casa matriz.

Deterioro de un conjunto adecuado o de directivos en el campo de acciones, para dispersar, debiéndose efectuar la instrucción necesaria, se debe delegar progresivamente las funciones, evidenciando con precisión la labor con la finalidad de certificar que las actividades efectivas estuvieron favorablemente relacionadas, antes de encargar nuevas actividades.

De existir varios empleados implicados, aumenta el riesgo de peligro y faltas particulares en el transcurso.

Para Druker fue un prototipo que afinó la teoría de Taylor considerándola como inicio, proceden sus elementos, toma las mejores opiniones de otras teorías. Se considera dos características la eficacia y la fuerza, claves para acrecentar la producción y disposición dentro de una entidad.

Koontz (2016) considera a la calidad de la institución inconstante, la eficiencia de grupos, la comunicación interpersonal, el liderazgo, la apertura hacia la orientación democrática. Manejaba las compañías las estructuras para perfeccionar las funciones de la empresa. Utilizan los niveles de la institución. Intermedio y operacional.

En la Teoría de la Nueva Gestión Pública, el Estado busca la armonía y conformidad para el progreso del hombre y la colectividad. El objetivo de la gestión es brindar los mejores escenarios para su vida y prosperidad para la sociedad. Busca la prosperidad para su localidad establece el bosquejo de relación mutua con cargo a utilidades recíprocas e investigar el sentido representativo.

La Gestión Pública expresa que la proporción entre dominio y ocupación marca la esencia en la gestión pública, poniendo como experiencia la instrucción del mando, utilizando una gerencia ayuda a la colectividad. El trabajo del gobierno, inicia con el desarrollo de sus actividades, desprendiéndose un conjunto de acciones, procedimientos, labores para proceder de manera práctica, legal y políticamente.

La gerencia gubernamental, tiene orientación procedimental hacia las entidades y organizaciones públicas y particulares entregan transacciones. Se le describe, como el grupo de operaciones por la que las empresas logran sus objetivos, fines y metas, encuadrados en las capacidades gubernamentales implantadas por el Poder Ejecutivo.

En efecto se puede indicar que el trabajo administrativo se encuentra especificada en las áreas colectivas y los métodos por los cuales el Estado plantea y efectúa estrategias, provee bienes y servicios y emplea medidas con la finalidad de cumplir sus funciones.

El dogmatismo de la administración ha caminado en estos últimos 25 años del período pasado, de la dirección a la administración y de la administración a la gobernanza. Lo representan como un cambio imborrable en la dirección de las culturas gerenciales, a partir el patrón administrativo fundado el fraccionamiento en trabajos y la obediencia ordenada, hasta una nueva administración pública implanta obligaciones en

la continuación de una cultura de colaboración y de contenidos encaminados a la gestión por resultados.

Busca compensar las necesidades de los pobladores por medio de una gestión eficientemente enérgica. Esta orientación, es exigente para el progreso de servicios de gran eficacia enmarcado en procedimientos y revisión que admitan la pureza de los métodos de elección de propósito con la contribución de los habitantes, el acontecimiento de la comisión gubernamental es el ejemplo en el cual escriben los diferentes conocimientos de negocio en la clasificación y trabajo del servicio en las entidades gubernamentales. La nueva gestión pública busca obtener más producción y eficacia combinada, no solo busca cumplir sus objetivos con la fracción del compromiso y liderazgo de quienes administran sino cuánto se ha involucrado al poblador en aquel éxito.

En resumen, la Nueva Gestión Pública se encuentra basada en la enunciación importante de estrategias de progreso y encargo, la eliminación progresiva de la estructura burocrática hacia una buena gestión por resultado, instauración del precio gubernamental, progreso en las organizaciones y el crecimiento del país, perfeccionamiento de la toma macroeconómica y la igualdad nacional.

Se define por las líneas maestras que se presentan:

Desregulación. - Reducir los reglamentos y políticas del Sector Público, permitiendo un proyecto importante en el servicio a través de la plasticidad en su diligencia.

Descentralización de los poderes de la gestión. La idea de separación supone el nacimiento de elementos (instituciones, sucursales, etc.) sometidas a elasticidad de las políticas a aplicar y dejadas al mercado.

Énfasis en los compromisos de los administradores y estimulación para el progreso.

El afianzamiento de las estrategias sumadas a la renovación e implementación del empleado público en la organización y su transformación.

Gestión más situada hacia el comprador y la inclusión de la capacidad y la empresa.

Entre las definiciones de desempeño docente tenemos:

Según Fernández (2002), señala al desempeño docente como el grupo de labores realizado por el docente diariamente: asesorar a los alumnos, preparar sesiones y

seguimiento a los discentes, calificar los trabajos, dictar diariamente las clases, reunirse y coordinar con maestros y directivos de a I.E.

Según Valdez (2006), señala la labor de un docente es el proceso organizado de recojo de datos confiables y válidos, con la finalidad de valorar y comprobar los resultados; desplegar sus capacidades didácticas y ser responsable laboralmente; su parte emocional y la naturaleza de sus relaciones personales con otros directivos, padres, colegas y representantes de las instituciones de la localidad.

“El desempeño docente comprende la satisfacción de sus capacidades y está determinado por factores relacionados con el instructor, el discente y su entorno. De esta manera, es practicado en diversos campos: el entorno socio-social, la condición institucional, del aula y en él mismo” (Montenegro, 2005).

Según el Marco del buen desempeño maestro (2012; p.29) se define desempeños como las actuaciones observables de la persona las cuales son descritas y evaluadas en las tareas asignadas; la cual se mide a través de sus competencias.

Según el Ministerio de Educación (2017), “El marco de evaluación del docente se suma al cambio de capacitación financiado por el estado al dirigir procesos de evaluación simples, aplicables y sólidos que permiten elegir a los educadores más calificados para ingresar al Magisterio de Carrera Pública (CPM). en ella, las personas que se desempeñan bien en la actividad de sus capacidades, permiten el avance y el acceso en base al mérito, y apoyan la reflexión competente y el cambio constante de la práctica docente.

Tenemos teorías relacionadas al desempeño docente en el que:

Valdez (2004), en su teoría de la Evaluación de Desempeño Docente habla sobre:

Modelo centrado en los resultados obtenidos que evalúa la medición de avances de los aprendizajes y resultados alcanzados por los estudiantes; los cuales influyen en la gestión escolar. El docente será evaluado no por lo que hace sino por medio del actuar de su alumno.

Modelos centrados en el comportamiento del docente en el aula, los cuales serán observados en la evaluación docente relacionándolo con el éxito de sus alumnos.

Modelo de la práctica reflexiva, el maestro debe ser capaz de enfrentar, definir y resolver problemas a través de su práctica docente.

También está la teoría de auto eficacia, que pasó por diferentes etapas conceptuales y metodológicas. Desde sus inicios hasta hoy; procura demostrar cómo los conocimientos, las conductas, el entorno y el afecto de las personas están condicionados por la auto eficacia, y se define como la confianza en la capacidad de uno mismo para llevar a cabo una tarea o cometer una meta determinada, Landy y Conte (2005).

En este sentido, la auto eficacia es distinta a la noción de la autoestima, que es el orgullo sentido cuando completa una tarea importante, Landy y Conte (2005). Bandura dice que la creencia de la gente respecto a la eficacia se podría desarrollar por cuatro fuentes principales de la influencia. Bandura (1977): La manera más eficaz de crear un sentido fuerte de la eficacia surge de la adquisición gradual de complejas capacidades cognitivas, sociales, lingüísticas, y físicas mediante experiencias. Los éxitos que se generan son creencias robustas para la eficacia personal, las faltas ocurrirán si ocurren antes de ser firmemente eficaces. La segunda forma que ocurra la eficacia de las experiencias se da mediante los modelos sociales, aprendiendo viendo gente similar a nosotros siendo exitosas. Igualmente, se observa a otros fallar por la falta de esfuerzo, y puede desalentar a otras personas y dudar de su propia eficacia, minando sus esfuerzos. La persuasión social es una tercera forma de hacer que las personas sean exitosas. Las personas persuadidas de forma verbal, dominan actividades dadas y utilizan más esfuerzo para solucionar algún problema; y hay personas que confían en el estado somático, emocional y sus capacidades, interpretando sus reacciones como parte de ser vulnerables.

Aquí se habla que las mismas personas son las que se programan para ser exitosos o fracasados, ejerciendo su autosuficiencia. Al darse resultados negativos o positivos se realiza la retroalimentación basándose en experiencias personales de cada persona, aunque al hablar de autoeficacia suena como magia mental éste opera de forma sencilla.

El determinismo recíproco, es el proceso de interacción entre la conducta, pensamiento y sentimientos del individuo.

Los Cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente (2012) son:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la tarea consiste en la preparación de los quehaceres como el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones, todo ello dentro de lo integral e intercultural. Referido a las condiciones sociales, los recursos y los conocimientos de los discentes, el dominio de la didáctica del

área y la selección adecuada de los medios y materiales; demostrando manejo de las técnicas didácticas y evaluativas.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, abarca el desarrollo directo de la presentación de un enfoque, considerando el factor inclusivo en sus aspectos formales. Señala la mediación o guía del educador en la creación de un ambiente propicio de la clase, la dosificación de contenidos, la motivación permanente en los discentes, la mejora diferenciada de métodos y técnicas evaluativas, sumando a esto el uso de los medios y materiales instructivos pertinentes. Agregar el uso de variados criterios, modelos de evaluación distintos al logro de los inconvenientes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad, aspecto que consiste en organizar las actividades educativas y las actividades propias de la gestión directiva, con los grupos de escuelas o grupos de interaprendizaje docente dentro de la comunidad. Buscando la revaloración de la experiencia propia del poblador para generar situaciones de aprendizaje significativos.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y su identidad docente, alude la autorreflexión ordenada del desarrollo docente, del quehacer grupal, cooperación en pares, mejora de procedimientos académicos. Incorpora obligaciones procedimentales, efectos posteriores al desarrollo de la didáctica, tratamiento de los resultados o datos sobre la ejecución control y diseño de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

También, indica la disposición del procedimiento, y la práctica del grupo, describiendo la disposición, mejora grupal de los maestros expertos.

Problema general:

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N°82538 “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas?

Justificación teórica. Esta investigación va a aportar nuevas teorías sobre la gestión institucional y desempeño docente, y va a tratar de incrementar los conocimientos en el ámbito educativo o sectores relacionados con la educación, tomando en cuenta principalmente a los docentes, obteniéndose nueva información sobre estas variables.

Justificación metodológica. Esta investigación se puede utilizar en diferentes instituciones a nivel nacional, ya que la gestión institucional y desempeño docente son

variables universales, que ocurren en todas las instituciones dedicadas a la enseñanza educativa, favoreciéndose al validar los instrumentos que sirven para recoger la información.

Justificación práctica. Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la IE-MMA-Cascas-2019, considerando que las conclusiones y sugerencias contribuirán a la mejora del desempeño docente frente a la gestión institucional en dicha institución.

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

**Objetivo general:**

Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N°82538- “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, 2019.

**Objetivos específicos:**

- Determinar el nivel de gestión institucional de los docentes.
- Determinar el nivel de desempeño docente.
- Determinar la relación entre gestión institucional y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Determinar la relación entre gestión institucional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Determinar la relación entre gestión institucional y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.
- Determinar la relación entre gestión institucional y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.
- Determinar la relación entre desempeño docente y dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional.
- Determinar la relación entre desempeño docente y dimensión planificación estratégica de la gestión institucional.
- Determinar la relación entre desempeño docente y dimensión clima institucional de la gestión institucional.

- Determinar la relación entre desempeño docente y dimensión capacitación del personal de la gestión institucional.

Así mismo, las hipótesis de trabajo se expresan de la siguiente manera:

**Hipótesis general:**

Ha: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Institución Educativa N°82538- “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, 2019.

**Hipótesis específicas:**

- Existe nivel alto de gestión institucional de los docentes.
- Existe nivel alto de desempeño docente.
- Existe relación significativa entre gestión institucional y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre gestión institucional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre gestión institucional y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre gestión institucional y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.
- Existe relación significativa entre desempeño docente y dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional.
- Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión planificación estratégica de la gestión institucional.
- Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión clima institucional de la gestión institucional.
- Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión capacitación personal de la gestión institucional.

## II. MÉTODO

Altuve y Rivas (1998) refiere que el diseño de una investigación, es una estrategia que utiliza el investigador para resolver el problema de investigación y permite ubicar los procedimientos que se deben realizar para realizar un estudio

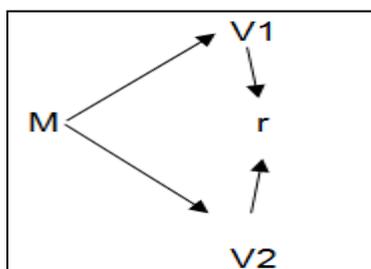
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de estudio

Tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño correlacional, que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2066), dicen que existen dos tipos de diseño, la investigación experimental y la no experimental, pero esta tesis aplica un diseño de investigación no experimental. Su enfoque es cuantitativo.

#### 2.1.2. Diseño de investigación:

Es descriptivo correlacional, ya que no se realizó la manipulación deliberada de las variables para observar los fenómenos en su ambiente natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).



Dónde:

M: Muestra de estudio

O<sub>x</sub>: Medición de la variable: Gestión institucional

O<sub>y</sub>: Medición de la variable: Desempeño docente

r: Relación entre las variables O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>

## **2.2. Variables, Operacionalización.**

### **Variables**

#### **Variable 1: Gestión institucional**

Proceso que permite el logro de los objetivos educativos y administrativos planificados (Argandoña, 2016)

#### **Variable 2: Desempeño docente**

Conjunto de actividades realizadas por el docente para realizar sus funciones, tales como participación en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la gestión institucional articulada a la comunidad y el desarrollo personal, profesional e institucional y la identidad docente (Fernández, 2002).

### **Operacionalización**

### Matriz de operacionalización de la variable Gestión institucional

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p><b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b></p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p>	<p>El instrumento que se aplicó es un cuestionario para determinar el nivel de gestión institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, del distrito de Cascas, Provincia de Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p><b>Dimensión 1:</b> Liderazgo Directivo.</p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p> <p><b>Dimensión 2:</b> Planificación estratégica</p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p>	<p>- Conduce la planificación institucional, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</p> <p>- Lidera los procesos de evaluación de la gestión educativa en el marco de la mejora continua.</p> <p>- Promueve la participación democrática de los actores educativos.</p> <p>- Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basado en la colaboración mutua.</p> <p>- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático.</p> <p>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</p> <p>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</p> <p>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</p> <p>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</p> <p>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela.</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p>	<p><b>Escala ordinal</b></p> <p>Escalamiento tipo Likert de 5 categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>38 docentes de la Institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, del distrito de Cascas, Provincia de Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>Cuestionario de Gestión Institucional.</p>

			- Establece relaciones de respeto, y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.				
		<b>Dimensión 3:</b> Clima institucional	- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	13, 14, 15, 16, 17, 18			
		Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales. - Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares. - Planifica la enseñanza de forma colegiada.				
		<b>Dimensión 4:</b> Capacitación del personal	- Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.	19, 20, 21, 22, 23, 24			
		Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales. - Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.				

### Matriz de operacionalización de la variable Desempeño docente

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
<b>VARIABLE 2</b>  <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	El instrumento que se aplicó es un cuestionario para medir el desempeño docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, del distrito de Cascas, Provincia de Gran Chimú, La Libertad, 2019.	<b>Dimensión 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6	<b>Escala ordinal</b>  Escalamiento tipo Likert de 5 categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	38 docentes de la Institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, del distrito de Cascas, Provincia de Gran Chimú, La Libertad, 2019.	Cuestionario de Desempeño Docente
		<b>Dimensión 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> </ul>	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14			

		<p><b>Dimensión 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p>	<p>- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</p>	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20</p>			
		<p><b>Dimensión 4:</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p>	<p>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales</p>	<p>21, 22, 23, 24, 25, 26 .</p>			

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Está integrada por 37 docentes y 1 director de la I.E. N° 82538-Cascas.

**Tabla N° 1.** Población de docentes de la I.E. N° 82538 – Cascas

POR NIVEL	SEXO		TOTAL
	M	F	
Primaria	13	8	21
Secundaria	5	12	17
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>

*Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local.*

#### Muestra:

Está conformada por la totalidad de los maestros de ambos niveles, con un total de 38 docentes, ya que se tiene las condiciones para aplicar el instrumento y la población es relativamente pequeña.

#### Muestreo:

Se utilizó como método estadístico para la selección de la muestra el muestreo no probabilístico con formado por 38 docentes de la I.E.

#### Criterio de inclusión

- Docentes asistentes de ambos niveles y turnos de la I.E. más el director.

#### Criterio de exclusión

- Personal administrativo, limpieza y seguridad.

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

#### Técnica

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta. Según Trespacios (2015), indica que las encuestas al ser usadas en la investigación descriptiva identifican a priori las respuestas que las personas dan y se usan en una población representativa.

## **Instrumentos**

Se utilizó para ambas variables el cuestionario, que según Tuesta y Navarro (2014), son documentos impresos con ítems que hace fácil obtener respuestas a un problema de investigación, mediante preguntas cerradas y estructuradas.

### **Variable 1: Gestión institucional**

El instrumento se denomina Cuestionario de Gestión institucional, que consta de 24 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: liderazgo directivo, planificación estratégica, clima institucional, capacitación de personal. Con una valoración por reactivo: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, utilizándose los siguientes baremos:

Niveles	DIMENSIONES				Gestión Institucional
	Liderazgo Directivo.	Planificación estratégica	Clima institucional	Capacitación personal	
Muy bajo	5.25-9.44	5.25-9.44	5.25-9.44	5.25-9.44	21.00–37.79
Bajo	9.45–13.64	9.45–13.64	9.45–13.64	9.45–13.64	37.80–54.59
Medio	13.65–17.84	13.65–17.84	13.65–17.84	13.65–17.84	54.60–71.39
Alto	17.85-22.04	17.85-22.04	17.85-22.04	17.85-22.04	71.40–88.19
Muy alto	22.05-26.25	22.05-26.25	22.05-26.25	22.05-26.25	88.20–105.0

## **Validez**

La validación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de expertos (Mg. Henry Villacorta, 2019), que proporcionó una valoración de alto.

## **Confiabilidad**

Fue sometido a una prueba piloto antes de aplicarse la muestra. Fue seleccionada una I.E. de Cascas con características similares la población de estudio. Se usó el Coeficiente de Alfa de Crombach, que tiene una consistencia interna de 0 a 1, “a” es confiabilidad nula, “1” es confiabilidad total, dando como resultado la siguiente confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.904	20

Observamos que en el cuadro la valoración de Alfa de Cronbach es de 0.904, lo que nos indica que el instrumento que se aplicó a los docentes es fiable para el estudio.

### **Variable 2: Desempeño docente**

Cuestionario de Desempeño docente, tiene 26 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada con la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Con una valoración por reactivo: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Se estableció los siguientes niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, utilizándose los siguientes baremos:

Niveles	DIMENSIONES				Desempeño docente
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Muy bajo	6 – 10.99	8 – 14.3	6 – 10.99	6 – 10.99	26 - 46.7
Bajo	11 – 15.99	14.4 – 20.7	11 – 15.99	11 – 15.99	46.8 - 67.5
Medio	16 - 20.99	20.8 – 27.1	16 - 20.99	16 - 20.99	67.6 - 88.3
Alto	21-25.99	27.2 – 33.5	21-25.99	21-25.99	88.4 - 109.1
Muy alto	26 - 30	33.6 - 40	26 - 30	26 - 30	109.2 - 130

### **Validez**

La validación del cuestionario se realizó a través de la técnica de juicio de expertos (Mg. Henry Villacorta), que proporcionó una valoración de alto.

### **Confiabilidad**

Fue sometido a una prueba piloto antes de aplicarse la muestra. Fue seleccionada una I.E. de Cascas con características similares la población de estudio. Se usó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que tiene una consistencia interna de 0 a 1, “a”

es confiabilidad nula, “1” es confiabilidad total, dando como resultado la siguiente confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.922	20

Observamos que en el cuadro la valoración de Alfa de Cronbach es de 0.922, lo que nos indica que el instrumento que se aplicó a la plana docente de la institución es fiable para el estudio.

## 2.5. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizó con el software Excel y SPSS versión 20, lo que permitió que los resultados se presenten e interpreten en sus respectivas tablas y gráficos.

Para la contrastación de la hipótesis y el grado de asociación entre gestión institucional y desempeño docente y entre sus dimensiones, los datos fueron procesados utilizando la prueba de Kolgomorov-Smirnov, que por tener una función de significancia bilateral determinó que se use la prueba no paramétrica correlaciona de Spearman (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la relación positiva entre las variables se tuvo en cuenta los siguientes valores:

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

## **2.6. Aspectos éticos**

Los datos fueron recolectados y procesados adecuadamente sin ninguna adulteración, los cuales tienen como soporte el instrumento aplicado. Esta investigación contó con autorización del director de la I.E. y se mantuvo el anonimato de la muestra encuestada y no hubo prejuizgamiento.

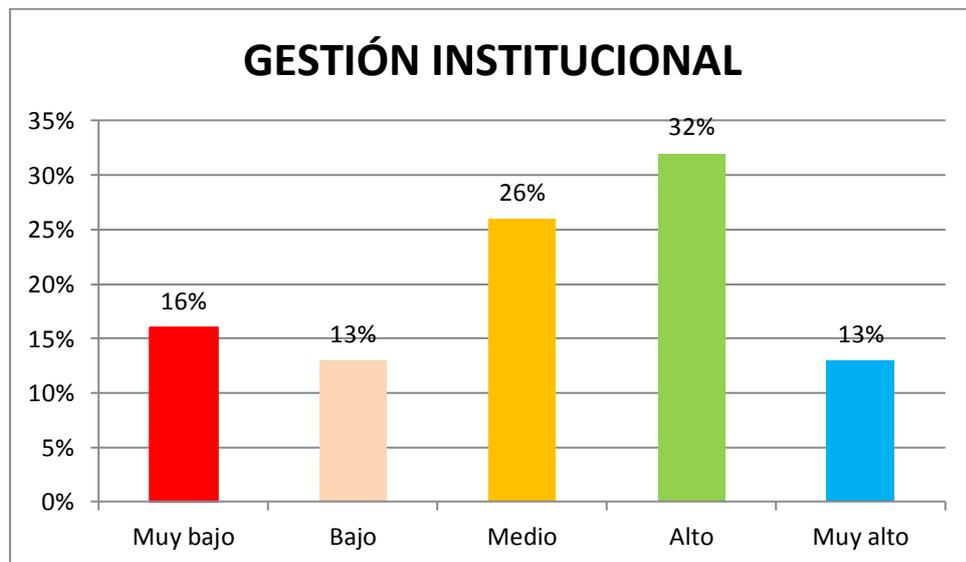
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los resultados de los niveles de gestión institucional y desempeño docente

**Tabla N° 2.** Descripción de los niveles de gestión institucional

NIVELES	FRECUENCIA	
	fi	%
Muy bajo	6	16
Bajo	5	13
Medio	10	26
Alto	12	32
Muy alto	5	13
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E.*



**Fuente:** Tabla N° 2.

**Figura N° 1.** Descripción de los niveles de gestión institucional

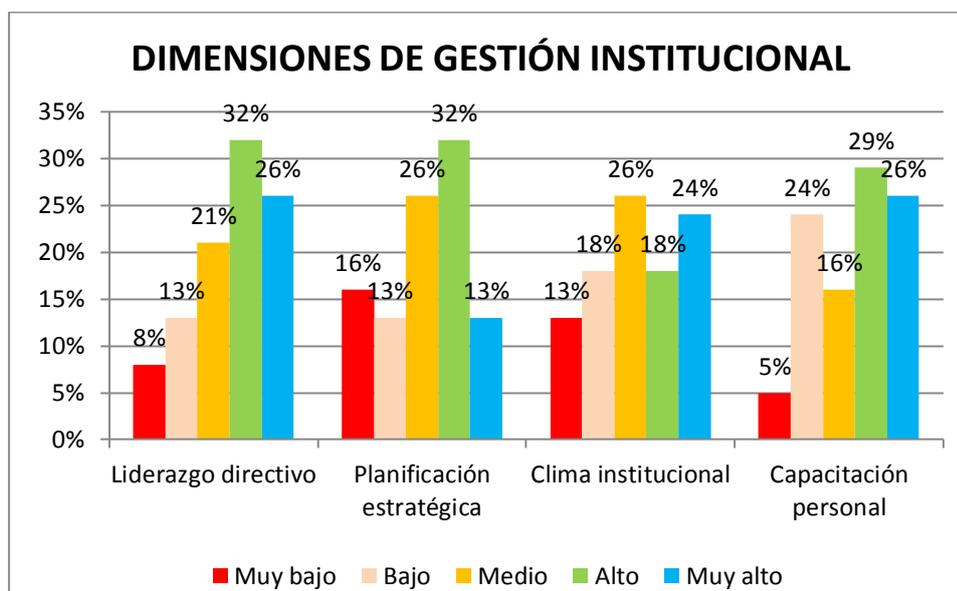
#### **Interpretación.**

Se observa que en la variable Gestión institucional un 32% de docentes consideran que se encuentran en un nivel alto, un 26% en un nivel medio, un 16% en nivel muy bajo y un 13% se encuentran en nivel muy alto y bajo, respectivamente.

**Tabla N° 3.** Niveles de las dimensiones de Gestión institucional

Nivel	Liderazgo		Planificación		Clima		Capacitación	
	directivo		estratégica		institucional		personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	8	6	16	5	13	2	5
Bajo	5	13	5	13	7	18	9	24
Medio	8	21	10	26	10	26	6	16
Alto	12	32	12	32	7	18	11	29
Muy alto	10	26	5	13	9	24	10	26
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E.



Fuente: Tabla N° 3.

**Figura N° 2.** Niveles de las dimensiones de Gestión institucional  
**Interpretación.**

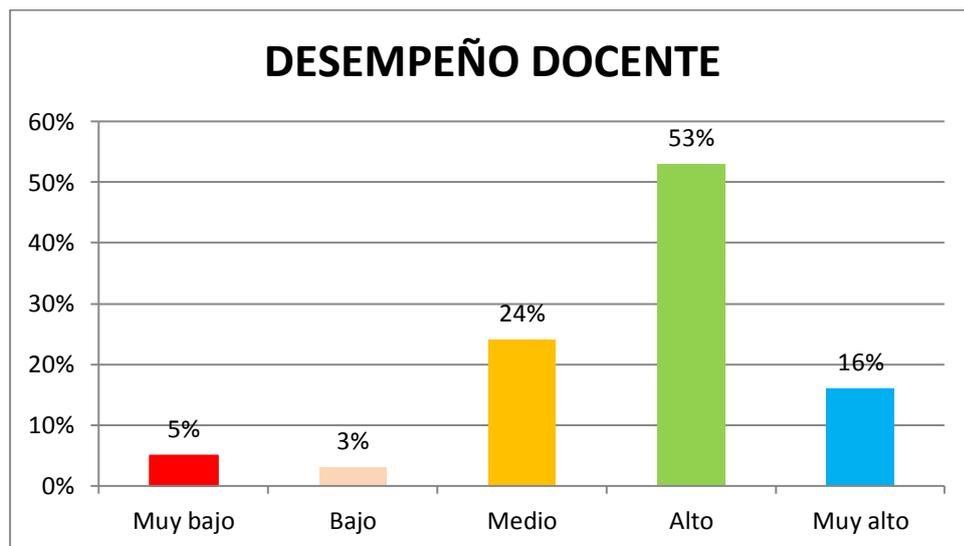
En la dimensión Liderazgo directivo, el 32% de los docentes se encuentran en nivel alto, el 26% en nivel muy alto, el 21% en nivel medio, el 13% en nivel bajo y el 8% en nivel muy bajo. En la dimensión Planificación estratégica, el 32% de los docentes se encuentran en nivel alto, el 26% en nivel medio, el 16% en nivel muy bajo, y el 13% en nivel muy alto y bajo, respectivamente. En la dimensión Clima institucional, el 26% de los docentes se encuentran en nivel medio, el 24% en nivel muy alto, el 18% en nivel alto y bajo, respectivamente, y el 13% en nivel muy bajo. En la dimensión Capacitación del personal, 29% de los docentes se encuentran en nivel alto,

el 26% en nivel muy alto, el 24% en nivel bajo, el 16% en nivel medio y el 5% en nivel muy bajo.

**Tabla N° 4.** Descripción de los niveles de desempeño docente

NIVELES	FRECUENCIA	
	fi	%
Muy bajo	2	5
Bajo	1	3
Medio	9	24
Alto	20	53
Muy alto	6	16
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.*



**Fuente:** Tabla N° 4.

**Figura N° 3.** Descripción de los niveles de desempeño docente

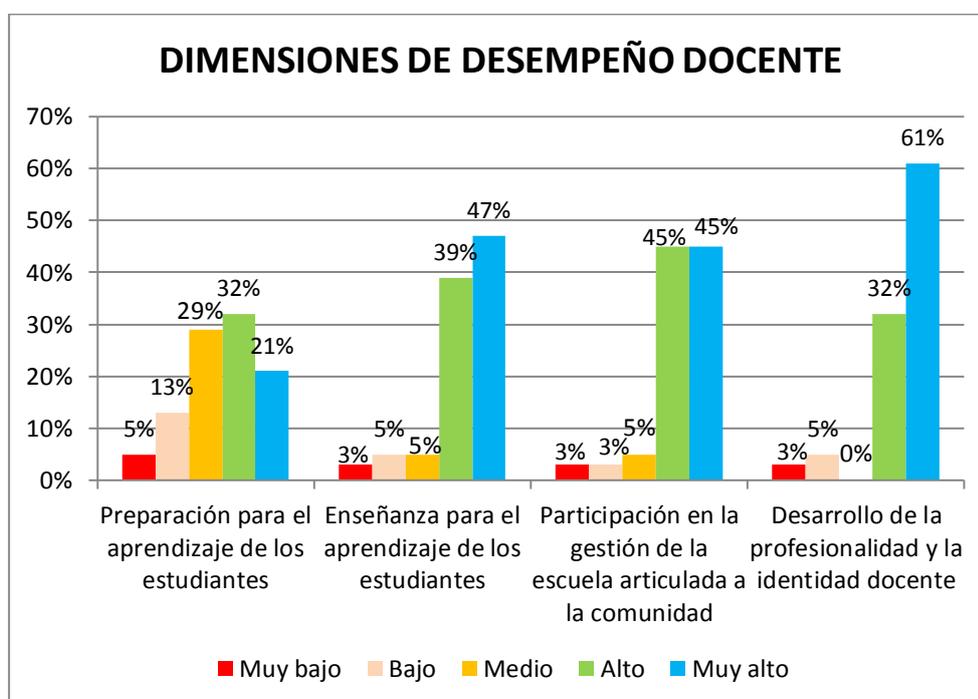
**Interpretación.**

Se observa que en la variable Desempeño docente un 53% de docentes consideran que se encuentran en un nivel alto, un 24% en un nivel medio, un 16% en nivel muy alto, el 5% en nivel muy bajo y 3% se encuentran en nivel bajo.

**Tabla N° 5.** Niveles de las dimensiones de Desempeño docente

NIVELES	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	2	5	1	3	1	3	1	3
Bajo	5	13	2	5	1	3	2	5
Medio	11	29	2	5	2	5	0	0
Alto	12	32	15	39	17	45	12	32
Muy alto	8	21	18	47	17	45	23	61
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E.*



**Fuente:** Tabla N° 4.

**Figura N° 4.** Niveles de las dimensiones de Desempeño docente

**Interpretación.**

En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 32% de los docentes se encuentran en nivel alto, el 29% en nivel medio, el 21% en nivel muy alto, el 13% en nivel bajo y el 5% en nivel muy bajo. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 47% de los docentes se encuentran en nivel muy alto, el 39% en nivel alto, el 5% en nivel

medio y bajo, respectivamente, y el 3% en nivel muy alto. En la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 45% de los docentes se encuentran en nivel muy alto y alto, respectivamente, el 5% en nivel medio, y el 3% en nivel bajo y muy bajo, respectivamente. En la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 61% de los docentes se encuentran en nivel muy alto, el 32% en nivel alto, el 5% en nivel bajo, el 3% en nivel muy bajo y ninguno en nivel medio.

**Tabla N° 6.** Correlaciones entre cada dimensión de Gestión institucional y Desempeño docente

<b>Dimensiones</b>		<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>
Preparación para la enseñanza de estudiantes	Correlación Rho Spearman	0.126
	Sig. (bilateral)	0.452
	N	38
Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes	Correlación Rho Spearman	0.134
	Sig. (bilateral)	0.423
	N	38
Gestión de la escuela articulada con la comunidad	Correlación Rho Spearman	0.040
	Sig. (bilateral)	0.811
	N	38
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Correlación Rho Spearman	-0.092
	Sig. (bilateral)	0.583
	N	38
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación Rho Spearman	0.057
	Sig. (bilateral)	0.733
	N	38

**Interpretación.**

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión institucional y Desempeño docente es 0.057, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.733 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión institucional y dimensión preparación para la enseñanza de estudiantes es 0.126, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.452 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión institucional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes es 0.134, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.423 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión institucional y dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad es 0.040, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.811 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión institucional y dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente es -0.092, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.583 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

**Tabla N° 7.** Correlaciones entre cada dimensión de Desempeño docente y Gestión institucional

	<b>Dimensiones</b>	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>
Liderazgo directivo	Correlación Rho Spearman	-0.053
	Sig. (bilateral)	0.751
	N	38
Planificación estratégica	Correlación Rho Spearman	0.065
	Sig. (bilateral)	0.696
	N	38
Clima organizacional	Correlación Rho Spearman	0.028
	Sig. (bilateral)	0.870
	N	38
Capacitación del personal	Correlación Rho Spearman	0.130
	Sig. (bilateral)	0.436
	N	38
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	Correlación Rho Spearman	0.057
	Sig. (bilateral)	0.733
	N	38

### **Interpretación.**

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y Gestión institucional es 0.057, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.733 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión liderazgo directivo es -0.053, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.751 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión planificación estratégica es 0.065, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.696 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión clima organizacional es 0.028, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.870 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Desempeño docente y dimensión capacitación del personal es 0.130, correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.486 ( $p$  valor  $> 0.05$ ), por lo tanto, no existe correlación significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

Una de las razones de estudio es indagar acerca de la influencia de la gestión institucional en el desempeño que realiza el docente, ya que el rol del directivo es importante dentro de una institución pudiendo afectar positiva o negativamente en el normal desarrollo de las actividades escolares de la institución.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que no existe correlación significativa entre las variables gestión institucional y desempeño docente con un Rho de Spearman equivalente a 0.057 y p-valor equivalente a 0.733, a un nivel de significancia del 5%. Así mismo, no existe relación significativa entre la variable gestión institucional y las dimensiones de la variable desempeño docente. De igual manera no existe relación significativa entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable gestión institucional.

Estos resultados no coinciden con los hallazgos realizados por otros investigadores como Monroy (2013) quien concluye que el gerente educativo debe conocer las necesidades y motivaciones de sus docentes, teniendo en cuenta los rasgos del grupo organizacional para dirigirla eficazmente, tomando decisiones atinadas, delegando funciones que es crucial para una institución. Por su parte Cuevas y otros (2008) concluye que la medición del liderazgo del directivo se logra en función a los resultados obtenidos, sobre todo sí el índice de fracaso en la gestión es elevado. Si el director interpreta la realidad y gestiona alternativas de solución en función a planes de mejora, entonces se verificará una buena función del directivo. Zarate (2011) también concluye que existe una alta relación, además el 95% de los docentes perciben que existe una buena gestión pedagógica, institucional y administrativa. Además, los docentes perciben que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es aceptable.

Reyes (2012) concluye que el desempeño docente en una institución educativa se relaciona a múltiples factores tales como: síndrome de Burnout, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización. Entonces el liderazgo que ejerce el director constituye un aspecto más.

Gonzaga (2015) concluye que la inspiración se pone de manifiesto cuando los docentes participan activamente en la gestión de proyectos innovadores, en la elaboración de objetivos y actividades estratégicas, en las actividades institucionales, que establecen metas, generan el sentido de pertenencia con la institución que son participes de las

propuestas que orientan el rumbo de la institución con visión de futuro, incrementando el optimismo, confianza y entusiasmo en los profesores porque se convierte en el colaborador eficaz de la organización.

Por otro lado, Campos (2012) concluye que el liderazgo directivo y el desempeño docente se correlacionan de manera significativa y positiva moderada.

Por lo que, esta investigación es de mucha ayuda para las instituciones educativas que quieren mejorar su enseñanza como resultado de una buena gestión institucional que conllevaría a un buen desempeño docente que mejorará la enseñanza de los estudiantes.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** No existe correlación significativa entre la gestión institucional y desempeño docente con ( $Rho = 0.057$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.0733 (p valor  $> 0.05$ ).

**SEGUNDA.** El nivel de Gestión institucional y en cada una de sus dimensiones Liderazgo directivo, planificación estratégica y capacitación personal se ubican en el nivel alto, mientras que el clima institucional se ubica en el nivel medio.

**TERCERA.** El nivel de Desempeño docente y en las dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ubican en el nivel alto, la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubican en el nivel muy alto, mientras que participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se ubica en el nivel alto y muy alto.

**CUARTA.** No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión preparación para la enseñanza de estudiantes con ( $Rho = 0.126$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.452 (p valor  $> 0.05$ ).

**QUINTA.** No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes con ( $Rho = 0.134$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.423 (p valor  $> 0.05$ ).

**SEXTA.** No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad con ( $Rho = 0.040$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.811 (p valor  $> 0.05$ ).

**SEPTIMA.** No existe correlación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con ( $Rho = -0.092$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.583 (p valor  $> 0.05$ ).

**OCTAVA.** No existe correlación significativa entre la Gestión institucional y la dimensión Liderazgo directivo con ( $Rho = -0.053$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.751 (p valor  $> 0.05$ ).

**NOVENA.** No existe correlación significativa entre la Gestión institucional y la dimensión Planificación estratégica con ( $Rho = 0.065$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.696 (p valor  $> 0.05$ ).

**DÉCIMA.** No existe correlación significativa entre la Gestión institucional y la dimensión Clima organizacional con ( $Rho = 0.028$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.870 (p valor  $> 0.05$ ).

**UNDÉCIMA.** No existe correlación significativa entre la Gestión institucional y la dimensión Capacitación del personal con ( $Rho = 0.130$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.436 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA.** El director de la I.E. debe tener en cuenta que esta investigación se realizó para mejorar el servicio educativo.

**SEGUNDA.** El director tiene que fomentar que los docentes participen en conjunto y activamente, realizando reuniones para que dialoguen entre ellos para que se tomen mejores decisiones y permita alcanzar las metas institucionales.

**TERCERA.** El director como trabajador clave de la I.E., tiene que servir como ejemplo para su plana docente desarrollando sus fortalezas en la resolución de conflictos.

**CUARTA.** Los docentes no solo deben estar preparados en su especialidad, sino que también deben poder tener buenas relaciones con sus superiores o con otras áreas de la I.E., basándose en una cultura de buen trato, consideración al prójimo y trabajo colaborativo.

## VII. REFERENCIAS

- Altuve S y Rivas A. (1998). Metodología de la Investigación. Módulo Instruccional III. Caracas: Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Argandoña, M., A. (2007). Nuevo Enfoque de la Auditoría Financiera, Presupuestal y de Gestión Gubernamental. Perú: Marketing Consultores S.A. Perú.
- Alvarado, O. (1990) Administración de la Educación. Enfoque Gerencial. Lima, Perú: Editorial Supergráfica.
- Álvarez Illanes, J., F., (2007). Auditoría Gubernamental Integral. Perú: Pacífico Editores.
- Amarante, A. M. (2000). Gestión Directiva. 2da. Edición. Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- Argandoña, A. (2016). *Sobre los sistemas de gestión ética, social y medioambiental en las empresas*. España: Universidad de Navarra
- Avila, R. (2016). *Estadística Elemental*. Lima – Perú. Omega
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Nueva York: Freeman.
- Buchanan (1986), representante de la teoría esta consta de dos ejercicios teóricos que se reflejan al emplear, favorablemente los conocimientos y técnicas de la observación financiera neoclásica al estudio
- Campos, L. (2012). *Estilo de Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION – FUNDACION SM. (2011). *Hacia una propuesta de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Cuenca, R y otros. Lima. Perú
- Cueva et. al. (2011). *Liderazgo de los directores y la calidad de la educación en un estudio del perfil de los directivos en el contexto pluricultural*. Revista de curriculum y formación del Profesorado. Universidad de Granada. Ceuta, España.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 8ª Ed. México.

- Del Valle, J. (2007). Aproximación a un modelo gerencial para la optimización de la administración de la función supervisora, en el contexto de la coordinación educativa del municipio Heres del estado de Bolívar.
- Farreras (1996). Proceso de toma de decisiones en el Sistema Educativo Venezolano. (Tesis doctoral). Venezuela. Universidad Central de Venezuela.
- Fernández, A. (2007). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia. Universidad San Martín de Porres. Lima.
- Gonzaga, G. (2015). *El perfil del Liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Hernández, G. (2006) Gestión y Administración Educativa (Antología). Lima, Perú: Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. 4ª Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Koontz, Harold y Weinrich, Heinz (2016). Administración Global. Bogotá, Colombia. Editorial McGraw Hill Interamericana S.A.
- Landy, F., J. & CONTE, Jeffrey M. (2005), Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional, Nueva York, McGraw-Hill, ISBN: 970-10-4829-6
- López, F. (2008). Propuesta metodológica para hacer corresponder la gestión por competencias con los objetivos estratégicos de las organizaciones. (Tesis doctoral inédita). Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas, Facultad de Gestión de la Ciencia la Tecnología y el Medio Ambiente, La Habana.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, MINEDU
- MINEDU. (2011). Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 – Reglamento de la ley de reforma magisterial D.S.N. 004-2013-ED art 24.
- MINEDU-UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima-Perú

- Ministerio de Educación (2017). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: Universidad mayor de San Marcos.
- Montenegro, I., A. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá. Magisterio: Ediciones especiales
- Monroy, J. (2006). *Liderazgo Directivo como Elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Valencia, España.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- PROFESORADO. (2008). *Revista de Curriculum y formación del profesorado*. Universidad de Granada. España.
- PSICOPERSPECTIVAS. (2010). *Individuo y Sociedad. Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela*. Stephen, A. University of Toronto. Canada. Vol 9.Nº 2 (Julio - Diciembre) 2010 pp. 34-52
- <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html> - ensayo por Gómez, J. martes, 25 de julio de 2017, 10:27:51 p. m.
- Trespalacios J.A., (2005). Investigación de Mercados: Métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en Márketing. Madrid: Thomson
- Tuesta, R. y Navarro, E. (2014), Métodos cuantitativos 4 ed. Herramientas para la investigación en salud. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. 379 pp.
- Valdés, H. (2006). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y educación.
- Weber, M. (1940) División el trabajo. New York: The Free Press
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Carta al experto

Trujillo, 15 de junio de 2019.

Sr. Mg. Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a Ud., en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración los instrumento, en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlos.

Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecida.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecida de su valiosa colaboración.

Atentamente



---

Cáceres Díaz, Rosa Kelly

DNI n° 18011527

## Anexo 02: Escala de Likert para el nivel de escala de la Gestión institucional

### I. Instrucciones:

Estimado maestro a continuación, se le plantea unas proposiciones sobre la gestión institucional que se realiza en la institución educativa. El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas. Marque con una **X** donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
1	2	3	4	5			
Ítems			Valoración				
<b>Dimensión 1: Liderazgo Directivo</b>			1	2	3	4	5
1. El director realiza una gestión basada en la democracia y cooperación.							
2. El director evidencia capacidad para animar y organizar acciones educativas de los miembros de la comunidad educativa.							
3. El director identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades.							
4. El director respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias.							
5. El director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas.							
6. El director verifica el cumplimiento de funciones para el logro de metas institucionales.							
<b>Dimensión 2: Planificación estratégica</b>			1	2	3	4	5
7. El director elabora los documentos de gestión manera participativa							
8. El director realiza acciones de gestión en función a los objetivos y metas programadas.							
9. El director diseña espacios para analizar y elaborar proyectos de innovación.							
10. El director, docentes y administrativos cumplen con lo establecido en el reglamento interno.							
11. El director diseña y ejecuta proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas de corto plazo.							
12. El director diseña y socializa las normas de convivencia con todos los integrantes de la comunidad educativa.							

<b>Dimensión 3: Clima Institucional</b>	1	2	3	4	5
13. El director promueve un clima organizacional óptimo entre los miembros de la comunidad educativa.					
14. El director gestiona un nivel óptimo de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.					
15. El director promueve compromiso con el logro de objetivos y metas institucionales entre el personal de la institución educativa.					
16. El director asegura la satisfacción por los logros alcanzados a nivel institucional entre el personal de la institución educativa.					
17. El director promueve el compromiso del personal con las funciones encomendadas.					
18. El director informa oportunamente el manejo económico de la institución educativa.					
<b>Dimensión 4: Capacitación del Personal</b>	1	2	3	4	5
19. El director diagnostica las necesidades e inquietudes de los docentes en tema de planificación.					
20. El director asume un rol importante dentro del desarrollo de las horas colegiadas.					
21. El director maneja un marco conceptual coherente con los nuevos cambios curriculares.					
22. El director realiza un coherente acompañamiento pedagógico según las necesidades de los docentes.					
23. El director diseña y realiza las réplicas de las jornadas de capacitación o actualización asistidas.					
24. El director diseña estrategias de capacitación o actualización docente, según las necesidades de los docentes.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**Anexo 03: Matriz de confiabilidad del instrumento Gestión institucional**

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL																							
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO						DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						DIMENSIÓN 3: CLIMA INSTITUCIONAL						DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5
6	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
7	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	1	2	3	2	4	5	4
8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
12	4	1	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	3
13	3	3	3	4	3	2	3	4	2	5	2	2	3	3	4	4	4	1	1	2	3	2	1	1
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4
17	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	3
18	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	3	2	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	2	2	5	5	4	4	3
20	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4

**Anexo 04: Matriz de validación del instrumento cuestionario de Gestión  
Institucional**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa de la gestión institucional

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la gestión institucional.

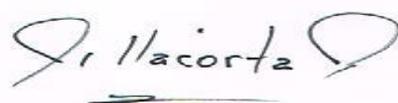
**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa N° 82538

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI n° 17860116**

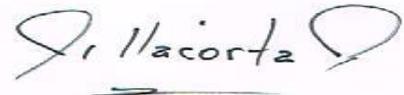
**Anexo 05: Matriz de validación Juicio de expertos de la variable Gestión institucional**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Natural	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
											Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí		No		
Gestión institucional	Liderazgo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduce la planificación institucional, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</li> <li>- Lidera los procesos de evaluación de la gestión educativa en el marco de la mejora continua.</li> </ul>	1. El director realiza una gestión basada en la democracia y cooperación.								X		X		X		X				
			2. El director evidencia capacidad para animar y organizar acciones educativas de los miembros de la comunidad educativa.										X		X		X		X		
			3. El director identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades.										X		X		X		X		
			4. El director respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias.										X		X		X		X		
			5. El director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas.										X		X		X		X		
			6. El director verifica el cumplimiento de funciones para el logro de metas institucionales.										X		X		X		X		



<b>Clima institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> <li>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> </ul>	13. El director promueve un clima organizacional óptimo entre los miembros de la comunidad educativa.									X		X		X		X			
		14. El director gestiona un nivel óptimo de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.										X		X		X		X		
		15. El director promueve compromiso con el logro de objetivos y metas institucionales entre el personal de la institución educativa.										X		X		X		X		
		16. El director asegura la satisfacción por los logros alcanzados a nivel institucional entre el personal de la institución educativa.										X		X		X		X		
		17. El director promueve el compromiso del personal con las funciones encomendadas.										X		X		X		X		
		18. El director informa oportunamente el manejo económico de la institución educativa.										X		X		X		X		
<b>Capacitación del personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</li> </ul>	19. El director diagnostica las necesidades e inquietudes de los docentes en tema de planificación.										X		X		X		X		
		20. El director asume un rol importante dentro del desarrollo de las horas colegiadas.											X		X		X		X	
		21. El director maneja un marco conceptual coherente con los nuevos cambios curriculares.											X		X		X		X	
		22. El director realiza un coherente acompañamiento pedagógico según las necesidades de los docentes.											X		X		X		X	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> <li>- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> </ul>	23. El director diseña y realiza las réplicas de las jornadas de capacitación o actualización asistidas.								X		X		X		X		
		24. El director diseña estrategias de capacitación o actualización docente, según las necesidades de los docentes.									X		X		X		X	



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI n° 17860116**

## Anexo 06: Escala de Likert para el nivel de escala de Desempeño docente

### I. INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel de la Gestión Institucional y el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted las percibe.

**Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta**

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

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
<b>1</b>	Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.					
<b>2</b>	Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.					
<b>3</b>	En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.					
<b>4</b>	Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.					
<b>5</b>	En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.					
<b>6</b>	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						

7	Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.					
8	El uso del cuaderno anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo.					
9	Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
10	En sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación y/o Centro de Recursos Tecnológicos.					
11	Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.					
12	En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.					
13	Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
14	Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
15	Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.					
16	Se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad.					
17	En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo?					
18	En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia.					
19	Durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal, participa activamente.					

<b>20</b>	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
<b>21</b>	En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación.					
<b>22</b>	En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa.					
<b>23</b>	En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia.					
<b>24</b>	En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente.					
<b>25</b>	La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					
<b>26</b>	En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**Anexo 07: Matriz de confiabilidad del instrumento Desempeño Docente**

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									
	DIMENSION 01: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						DIMENSION 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						DIMENSION 03: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DIMENSION 04: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
6	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
7	4	3	4	2	4	4	3	3	4	5	4	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	3	4	4	3
8	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4
9	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4
11	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5
12	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4
13	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4
16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
17	3	4	5	3	4	4	5	3	5	2	3	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5
19	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	2	4
20	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	3	2	5	3	4	4

**Anexo 08: Matriz de validación de la escala de Likert para el nivel del Desempeño docente**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa del desempeño docente

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el desempeño docente

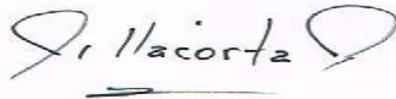
**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa

**PELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI N° 17860116**

**Anexo 09: Matriz de validación Juicio de expertos de la variable Desempeño docente**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Natural	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
											Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí		No
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</li> </ul>	1. Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.							X		X		X		X			
			2. Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.							X		X		X		X			
			3. En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.							X		X		X		X			
			4. Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.							X		X		X		X			
			5. En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.							X		X		X		X			
			6. En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los							X		X		X		X			

		estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.																		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.	7. Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.							X	X	X	X								
		8. El uso del cuaderno anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo.							X	X	X	X								
		9. Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.								X	X	X	X							
		10. En sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación y/o Centro de Recursos Tecnológicos.								X	X	X	X							
		11. Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.								X	X	X	X							
		12. En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.								X	X	X	X							
		13. Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.								X	X	X	X							
		14. Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios								X	X	X	X							

			previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.																	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	15.	Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.							X	X	X	X							
		16.	Se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad.							X	X	X	X							
		17.	En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo?								X	X	X	X						
		18.	En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia.								X	X	X	X						
		19.	Durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal, participa activamente.								X	X	X	X						
		20.	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.								X	X	X	X						
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales	21.	En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación.							X	X	X	X							
		22.	En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que							X	X	X	X							

			involucran su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa.															
			23. En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia.						X		X		X		X			
			24. En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente.						X		X		X		X			
			25. La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.						X		X		X		X			
			26. En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica.						X		X		X		X			



-----

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**DNI n° 17860116**

**Anexo 10: Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>
<p><b>GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019. Cascas – 2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Determinar el nivel de la gestión institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel</p>	<p><b>GENERAL:</b> ¿Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente, en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019?</p> <p><b>ESPECÍFICAS:</b> Existe un nivel alto en la gestión institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Existe un nivel alto en el desempeño docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel María</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> <b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b> <b>Dimensiones:</b> Liderazgo directivo.  Planificación estratégica. Clima institucional. Capacitación del personal.</p>	Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores acerca de las dimensiones liderazgo directivo, planificación estratégica, clima institucional y capacitación del personal.	<p><b>Por su finalidad:</b> Básica <b>Por su enfoque:</b> Cualitativa <b>Por el tipo:</b> No experimental. <b>Por su carácter:</b> Correlacional – descriptiva <b>Por el alcance:</b> Transversal.</p> <p><b>Población:</b> Está constituida por 38 docentes de ambos niveles de la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019. La <b>muestra</b> universal está conformada por la totalidad de los docentes del nivel</p>
			<p><b>VARIABLE 2:</b> <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> <b>Dimensiones:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores acerca de las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo	

<p>María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la dimensión liderazgo directivo en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la dimensión planificación estratégica en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión institucional y la dimensión liderazgo directivo en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión institucional y la dimensión participación en la planificación estratégica en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de gestión institucional y la dimensión liderazgo directivo en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de gestión institucional y la dimensión planificación estratégica en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>primario y secundario siendo un total de 38 ya que se tiene las condiciones para aplicar el instrumento y la población es relativamente pequeña.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios de los colaboradores.</p>
---	---	---	--	--	--

<p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la dimensión clima institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>Determinar la relación existente entre la gestión institucional y la dimensión clima institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el nivel de gestión institucional y la dimensión clima institucional en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la dimensión capacitación del personal en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la gestión institucional y la dimensión capacitación del personal en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el nivel de gestión institucional y la dimensión capacitación del personal en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión preparación para el</p>	<p>Determinar la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión preparación</p>	<p>Existe relación significativa entre el nivel de desempeño docente y la dimensión</p>			

<p>aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión aprendizaje de los estudiantes enseñanza para el en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 82538,</p>	<p>preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de desempeño docente y la dimensión aprendizaje de los estudiantes enseñanza para en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de desempeño docente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>“Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>	<p>en la Institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de desempeño docente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución educativa N° 82538, “Manuel María Álvarez”, Cascas, Gran Chimú, La Libertad, 2019.</p>			
--	--	--	--	--	--



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA  
APLICACIÓN DE PROYECTO DE  
TESIS.**

Sr. Director de la Institución Educativa n° 82538 – Manuel María Álvarez de Cascas.

Profesor: José Cesar Díaz Aguilar.

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., como estudiante de Maestría en Administración de Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, III ciclo, con la finalidad de solicitarle la autorización para aplicar el Proyecto de Tesis: **"Gestión Institucional y desempeño docente en la IE. N° 82538-Manuel María Álvarez de Cascas - 2019"** en vuestra Institución; el mismo que contribuirá con los resultados y conclusiones a la mejora de la gestión institucional, el desempeño docente y logros de aprendizaje de vuestros alumnos.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y quedo a su disposición para coordinaciones correspondientes.

Atentamente.

Cascas; 02 de julio del 2019.

CÁCERES DÍAZ, ROSA KELLY

DNI 18011527





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Cascas, 11 de junio del 2019

**SOLICITO:**

**AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE PROYECTO DE TESIS.**

Sr. Director de la I.E. "Manuel María Álvarez"

Profesor José César Díaz Aguilar.

Cáceres Díaz, Rosa Kelly

Docente de la I.E. n° 82539- Politécnico- Cascas

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., como estudiante de Maestría de Administración de Educación- Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, del III ciclo; con la finalidad de solicitar la autorización para aplicar los INSTRUMENTOS del proyecto de Tesis: "**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL GRANCHIMÚ-2019**" en vuestra Institución; el mismo que contribuirá con los resultados y conclusiones a la mejora de la Gestión, el Desempeño Docente y logros de aprendizaje de vuestros alumnos.

Agradezco por anticipado la aceptación a mi pedido y quedo a su disposición para coordinaciones correspondientes.

Atte.

CÁCERES DÍAZ ROSA KELLY

DNI: 18011527