



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión institucional y el buen desempeño docente en una institución
educativa de Pacanguilla

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Hinostroza Robles, Jorge Edinson (orcid.org/0000-0001-7755-3752)

ASESOR:

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (orcid.org/0000-0001-5657-0799)

CO-ASESORA:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico con todo mi corazón a Dios, quien me ha acompañado, acompaña y acompañará siempre en este periplo académico en el que se ha convertido mi existencia.

Agradecimiento

En esta etapa de mi vida quiero tributar mi más profundo y póstumo agradecimiento a mis padres por el inconmensurable cariño y amor con el que me inculcaron el incomparable hábito por el estudio. Sé que en la gloria se seguirán sintiendo orgullosos de mí y yo de ellos.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de abreviaturas

APA: Asociación Americana de Psicología

Índice de tablas

Tabla 1 Variable de Gestión institucional	18
Tabla 2 Dimensiones de Gestión institucional	18
Tabla 3 Buen desempeño laboral.....	19
Tabla 4 Dimensiones de Buen desempeño laboral	19
Tabla 5 Análisis bidimensional	20
Tabla 6 Prueba de normalidad Shapiro Wilk	21
Tabla 7 Correlación entre variables.....	22

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de relación entre variables.....	14
Figura 2 Diagrama de dispersión	21

Resumen

El objetivo general del estudio fue identificar la relación entre Gestión institucional y el buen desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla. Bajo un enfoque cuantitativo, se empleó una metodología de tipo correlacional, corte transversal, diseño no experimental correlacional. La Población de estudio fue 25 docentes, aplicándose la técnica del censo. Se utilizaron dos cuestionarios, ambos en escala de Likert, cada uno validado por expertos, cuya confiabilidad fue probada por el coeficiente alfa de Cronbach, resultando 0.963 y 0.946 respectivamente, indicando que eran cuestionarios aceptables. Los resultados mostraron que el 52% de los docentes calificaron la gestión institucional en grado medio y el 32% calificaron el buen desempeño docente en nivel bajo. Así mismo se analizó la correlación, con el coeficiente Rho de Spearman, arrojando un valor de $R=0,876$ que indicó bajo un 95% de confianza la existencia de una correlación directa y alta entre las variables.

Palabras Clave: Gestión institucional, buen desempeño docente, institución educativa.

.

.

Abstract

The general objective of the study was to identify the relationship between Institutional Management and good teaching performance in an educational institution in Pacanguilla. Under a quantitative approach, a correlational, cross-sectional, non-experimental correlational design methodology was used. The study population was 25 teachers, applying the census technique. Two questionnaires were used, both on a Likert scale, each one validated by experts, whose reliability was tested by Cronbach's alpha coefficient, resulting in 0.963 and 0.946 respectively, indicating that they were acceptable questionnaires. The results showed that 52% of teachers rated institutional management at a medium level and 32% rated good teaching performance at a low level. Likewise, the correlation was analyzed with Spearman's Rho coefficient, yielding a value of $R=0.876$, which indicated, under 95% confidence, the existence of a direct and high correlation between the variables.

Keywords: Institutional management, good teaching performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO, 2018), la gran mayoría de directores no ponen en práctica el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas que lideran; asimismo, no promueven el desarrollo profesional de sus docentes, lo que se ve reflejado al dictar la clase, faltos de didáctica y con problemas de enseñanza-aprendizaje para sus estudiantes. Es por ello, que Rodríguez et al. (2021), si una institución educativa cuenta con una eficiente gestión, generará un buen desempeño docente; pues éste, se sentirá a gusto con su ambiente laboral, demostrando actitudes positivas como el manejo adecuado del material educativo, motivación para la aplicación de estrategias que coadyuven a mejorar la metodología de enseñanza-aprendizaje, así como el uso de medios didácticos oportunos y relevantes.

Por otro lado, Moreno & Pineda (2019), comentaron que la gestión institucional y el buen desempeño docente se ven afectados por la falta de compromiso y atención por parte de los padres, debido a que encargan a la institución educativa, la totalidad de la enseñanza cognitiva y formación de valores en sus hijos. De esta manera, en América latina y el Caribe, según UNESCO (2021) informó que el 35% de los docentes no cuentan con la capacidad de dictar una clase con una metodología bien estructurada; así mismo, un mayor porcentaje del buen desempeño docente se ve reflejado a través de las facilidades que brinda la institución educativa según su zona, es decir, los docentes que cumplen mejor su función son los de la zona urbana con un 83.38% mientras que en la zona rural, solo el 40.59% de los docentes cumplen bien su labor; viéndose así afectada la población estudiantil, al tener profesores con poco compromiso y atención hacia sus alumnos.

Asimismo, Cabero et al. (2018), mencionaron que en las instituciones de zonas urbanas, solo el 20% de directores, cuenta con posgrado, lo que mejora su liderazgo; observándose que una gran mayoría priorizan roles que no corresponden a su cargo, y que solo un 25% de la totalidad, se encargan de velar por actividades propias del liderazgo pedagógico, propiciando una deficiente organización institucional, con docentes afectados al no tener una cómoda zona de trabajo.

La Organización de las Naciones Unidas (2018) propone que se debe asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad a fin de promover oportunidades de aprendizaje para todos. A su vez, a nivel nacional, Daza (2017), la mayoría de instituciones cuentan aún con prácticas tradicionales de aprendizaje, gestión del aprendizaje con énfasis en lo administrativo, desvinculada del aprendizaje y una distribución organizacional rigurosa. Por ello, (MINEDU, 2021), en su Resolución Viceministerial N°155-2021, enfatiza, que a las funciones que debe cumplir el director y a los problemas propios de las instituciones en la presencialidad, se unen hoy, características más complejas, temores y limitaciones producidos por la pandemia; teniendo como nuevos retos con los que debe lidiar el director, el asumir un control socioemocional y el tener que promover el buen desempeño e interés por parte del docente para lograr una educación de calidad.

A nivel local, una institución educativa de Pacanguilla, revela una amplia problemática, donde la gestión institucional se encuentra en un estado inadecuado debido a que se observa una ineficiente logística, por parte del director y de los administrativos; asimismo, existe falta de recursos e inversión en infraestructura, siendo el director una fuente de ausencia de iniciativa para la innovación, la capacitación y motivación de los profesores, no acepta propuestas ni las define democráticamente, no delega tareas, y si las delega termina por ignorarlas, provocando indiferencia y antipatía entre los docentes, dificultando los permisos para actividades que se podrían realizar en la I.E., resultando los docentes los más incómodos con todas estas decisiones.

Por otro lado, el desempeño docente es deficiente, puesto que los profesores muestran actitudes negativas como llegar tarde a su horario de clases, no alcanzan el reporte de notas a tiempo, falta compromiso, descuido de la planificación para el dictado de clases, inadecuado manejo de las aulas, falta de conocimiento de la medición de las competencias según el currículo nacional; siendo el alumnado el más afectado en toda esta problemática, siendo una observación simple del investigador.

De esta manera, manifiesta la necesidad de analizar la gestión educativa en relación al desempeño docente, con el propósito de aportar información a las instituciones educativas, disminuyendo sus debilidades para convertirlas en

fortalezas y así alcanzar un buen desempeño docente en beneficio de toda la comunidad educativa. En ese sentido, se planteó el siguiente cuestionamiento general: ¿Existe relación entre la Gestión institucional y el Desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla?

El presente estudio cuenta con Justificación teórica, la misma que se evidencia al lograr responder a la falta de conocimiento científico sobre las propiedades evaluadas y su adecuada pertinencia a los objetivos propuestos y así mejorar las conclusiones y discusiones a la luz de las interrogantes planteadas. Metodológica, porque se elaborarán y validarán los instrumentos, uno para cada variable investigada, lo que posibilita obtener información inexistente, resultando en la creación de herramientas facilitadoras de información correspondientes a la singularidad de la institución educativa. Práctica, basada en la necesidad de la institución educativa, la cual se expresa en la creación de condiciones óptimas de trabajo de acuerdo con la actual situación post pandemia y las últimas tendencias en el cuidado de las habilidades humanas, de tal forma que se genere un buen desempeño por parte de los docentes, y se perciba no sólo un ambiente ideal de trabajo, sino también el logro de las metas trazadas por el Ministerio de Educación. Social, entregando resultados que permitan resolver problemas tanto para las instituciones educativas como para los estudiantes, mejor enseñanza, buena comunicación entre maestros y padres y lo más importante un buen ambiente de trabajo.

Estableciéndose como consecuencia el siguiente objetivo general: Identificar la relación Gestión institucional y Desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla; y definiéndose como objetivos específicos: Diagnosticar la Gestión institucional en los docentes de una institución educativa de Pacanguilla. Determinar el Desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla. Describir la gestión institucional y el desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla. Y definiéndose como suposición de respuesta al problema principal expresado, la hipótesis general: Existe relación entre la gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a nivel internacional, se tiene a Martínez et al. (2017), analizaron la formación del docente del área de educación física y de cómo influye en el desempeño profesional, el estudio fue de tipo analítico transversal mediante cuestionario, donde 697 estudiantes y 28 profesores de nivel secundaria participaron en la investigación, donde el 53,2% estuvo constituida por hombres y el 39,3% mujeres. Sus resultados reflejaron que, los docentes se encuentran en un nivel alto sobre su desempeño al momento de dictar cada sesión de clases ($r = 0.255$) baja. Finalizando que, la formación inicial debe brindar fundamentos y actitudes reflexivas con el fin de permitir al docente entender e interpretar la realidad educativa y de cómo debe intervenir para sacar beneficio de ello.

Martínez et al. (2020), evaluaron el desempeño docente en su práctica, asimismo, evaluaron al profesorado mediante una prueba estandarizada. El enfoque del estudio fue un enfoque mixto y de diseño correlacional. La población estuvo constituida por el sector educativo 25, que está conformado por 5 zonas escolares. Encontraron que, en el desempeño docente el 2.4% se encontraba en un nivel excelente, a su vez que, el 7.3 % estaba en un mal desempeño y solo el 39% se les calificó en un buen desempeño docente; así mismo, en relación de las variables, el resultado fue $r=-0.416$ relación inversa, esto quiere decir que influye en el desempeño de los docentes trabajar en el mismo centro educativo. Finalizando que, es inevitable poder evaluar el desempeño en los docentes dentro del salón de clases, el cual mostrará el panorama real de la práctica de los profesores, y se podrá fortalecer en las debilidades, según cómo se presente cada docente al momento de dictar su clase.

A su vez, Maza (2021) determinó la gestión institucional y el desempeño de los maestros en la I.E. de Castillo. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con una población de 88 profesores, a quienes les aplicaron una encuesta y un cuestionario con calificación de Likert. En los resultados, el 80.7% calificaron en nivel regular la gestión educativa, mientras que el 12.5% la considera como buena, y el 6.8%, la calificó como deficiente; y el 81.8% calificaron como regular al desempeño docente; mientras que 18,2% como deficiente. Concluyendo que, la gestión educativa

regular, distinguida por una organización, docencia, comunidad y administración, mientras que el desempeño docente fue moderado, respecto a la política y cultura.

A nivel nacional, el trabajo de Ramírez et al. (2022), se encargaron de relacionar la gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional, donde su población estuvo constituida por 23 docentes quienes respondieron cuestionarios con preguntas relacionadas al tema de investigación. En los resultados encontraron que, el 48% de los entrevistados, calificaron a la gestión institucional como deficiente, porque el colegio no promovía la participación de los maestros en la creación de los documentos de gestión; mientras que el 43% del total de docentes la calificó en nivel regular, debido a que no se sentían muy comprometidos con su labor diaria, por motivos que no contaban con la motivación y dedicación oportuna a su puesto de trabajo. Concluyendo que, las variables cuentan con una correlación positiva de $r=0.585$.

Chamorro et al. (2022) analizaron la importancia sobre la satisfacción del buen desempeño docente y de cómo los estudiantes se benefician con ello. El método que utilizaron fueron comentarios y opiniones de estudiantes vertidas en la red social Twitter, por estudiantes de nivel superior, teniendo como resultado la cuantificación del sentimiento contenido en cada comentario u opinión escrita por el alumno. Los resultados identificaron que el algoritmo SVM: Fine Gaussian SVM, es el que presenta una mejor precisión del 98,3%, validando así que SVM es una de las técnicas de clasificación más utilizadas para la detección de polaridad a partir de datos textuales. También, se identificaron las métricas de desempeño del algoritmo Fine Gaussian SVM para las cuatro clases (1: polaridad negativa, 2: polaridad neutra y 3: polaridad positiva), las cuales tienen una precisión de 99.21%, una sensibilidad de 88.89%, una especificidad del 98,04% y una precisión del 98,85%, para la predicción de la satisfacción de los estudiantes con el desempeño docente. Por último, los autores recomendaron implementar esta propuesta de algoritmo, identificando los factores que influyen en la satisfacción universitaria con la calidad brindada en el aspecto educativo a fin de tomar el correctivo pertinente.

Por otro lado, Meza et al. (2021), analizaron el efecto que tiene la gestión institucional en el desempeño docente de maestros de educación básica en la

ciudad de Puno. El enfoque del estudio fue cuantitativo y con diseño no experimental. El total de participantes de la investigación fue 650 docentes de 10 diferentes instituciones. Los instrumentos fueron dos cuestionarios con ítems relacionados al tema de investigación. Sus resultados reflejaron que existe una correlación directa y relevante entre gestión educativa y buen desempeño docente ($r = .623$), del mismo modo en las dimensiones institucional ($r = 0.523$), pedagógica ($r = 0.499$), administrativa ($r = 0.611$) y comunitaria ($r = 0.514$). Finalizando, que la gestión institucional, es el fortalecimiento para desarrollar proyectos de educación y enriquecer el proceso educativo, y ayuda a responder a las necesidades de formación; siendo un factor esencial para explicar el nivel de desempeño docente.

Así mismo, Gálvez & Milla (2018), diseñaron un modelo para evaluar el desempeño docente mediante la dirección de preparación del estudio. El tipo de investigación fue cualitativo con método aplicativo-proyectivo. El total de los participantes estuvo constituido por 94 maestros y 6 directivos de 4 diferentes escuelas nacionales. Sus resultados mostraron que, el bajo desempeño docente es relacionado con el bajo nivel de preparación de aprendizaje y continuidad del proceso de evaluación. Concluyendo que, se debe evaluar un diseño para el desempeño docente de esa manera incrementará el aprendizaje estudiantil en la hora de clase.

Por otro lado, Sancho (2021), determinó cómo se conectaba el clima organizacional y el desempeño docente de una I.E., el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental. La población fue de 30 docentes que pertenecían a la I.E.; el autor encontró una relación directa, relevante y moderada de ambas variables tuvo como resultado Rho de Spearman= $0,485$, el 53,3% se encontraban en nivel medio en el clima organizacional, el 83,4% se encontró en nivel medio respecto al desempeño docente. Concluyendo que, ambas variables se conectan debido a que, si un docente cuenta con un agradable lugar de trabajo, podrá demostrar un buen desempeño docente, y que existe relación moderada y directa de rho de Spearman= 0.484 .

Para Tapia & Marino (2017), analizaron la relación entre el desempeño docente y creencias pedagógicas, el tipo de investigación fue mixta, de tipo descriptivo y diseño correlacional. Los instrumentos utilizados fueron encuesta y

entrevista, que consistían en 40 preguntas, las cuales se calificaron del 1 al 5. La muestra estuvo constituida por 83 docentes, quienes fueron evaluados por 1232 estudiantes de diferentes edades. En los resultados encontraron que existe relación entre ambas variables, el Chi-cuadrado de homogeneidad, dónde $2 \times X = 17,78$ el consumo de espacio es la principal competencia en 67%, los docentes cuentan con creencias predominantes en el enfoque cognitivo en 47% y son conductistas el 24%. Finalizando que, la pedagogía influye en las disputas del desempeño del docente, así mismo, la utilización del espacio es predominante según los alumnos.

Según, Quispe (2020), demostró que la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral en docentes de secundaria. El tipo de estudio fue cuantitativo y con diseño correlacional, su población estuvo conformada por 234 alumnos, 9 directivos y 49 profesores, quienes fueron evaluados mediante dos encuestas, y validaron el instrumento mediante la prueba de Alfa de Cronbach teniendo como efecto 0,819, un resultado de excelente validez. En la contrastación de hipótesis usó la correlación de Pearson entre las variables, donde ambos tienen una correlación directa y alcanzan un nivel de 0.576 que corresponde a un nivel de correlación positiva. Concluyendo que, si la gestión educativa se encuentra en un nivel óptimo, el desempeño docente incrementará de manera óptima.

Rodríguez (2020), halló la correlación de desempeño docente y habilidades blandas, su enfoque de estudio fue cuantitativo, en sus resultados encontraron relación directa ($d=0,601$) entre ambas variables, mostrando que los profesores que cuentan con habilidades blandas son lo que demuestran un mejor desempeño en su jornada de trabajo; así mismo, determinó que de todas las habilidades evaluadas, la que más resaltó fue la responsabilidad con (0,547) media, la adaptabilidad (0,651) y el manejo eficaz de la información (0,552) media; a su vez, las habilidades de comunicación (0,374) baja, y el desarrollo de los demás (0,487) arrojaron un nivel medio. Finalizando que, las habilidades blandas son las encargadas de un 70% aproximadamente del éxito laboral; cabe resaltar que, esto ayuda a mejorar el proceso de selección del docente, capacitándolo y logrando mejorar su desempeño.

Horna & Horna (2017), se encargaron de determinar la coherencia del monitoreo y desempeño docente en profesores de secundaria, de una escuela en

Lima, el diseño de su estudio fue cuantitativo, de corte transversal y correlacional. El total de encuestados estuvo formado por 22 profesores, a quienes le aplicaron un monitoreo para medir el desempeño docente, y estuvo basada en la planificación del currículo nacional y observación de aula. En sus resultados, el 50% se encontraba en proceso, mientras el 27% en nivel satisfactorio, y el 46% en grado alcanzado. Concluyendo que, la relación de ambas variables, debido a que, si se lleva un control del desempeño docente, se podrá mejorar la didáctica y metodología de enseñanza, donde los estudiantes serán los más beneficiados.

Por otro lado, el trabajo de Casas (2019), relacionó el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una I.E., su estudio fue de tipo cuantitativo, donde su muestra estuvo conformada por 280 alumnos, 3 directores y 44 profesores. El autor validó sus instrumentos mediante expertos, donde el resultado mostró una confiabilidad del 92% y mediante prueba de Alfa de CronBach de 0,916; definiendo su consistencia interna con una tendencia muy alta. En la contrastación de hipótesis usó la correlación de Pearson entre ambas variables de grado directo y alcanza un nivel de 0.897 que corresponde a una correlación positiva alta. Concluyendo que, al contar con un liderazgo por parte del director, el nivel de desempeño por parte del docente incrementará; así mismo, si el director no prioriza ese aspecto, los profesores mostrarán actitudes negativas, donde los estudiantes se verán más afectados.

Meza (2019), en su trabajo, determinó la gestión educativa y el desempeño docente en una I.E. Adventista en Juliaca, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un total de 85 profesores que participaron en la evaluación para dar respuesta a cada variable del estudio. En los resultados encontraron que existe relación entre ambas variables de nivel moderado ($r = 0.504$), por otro lado, el nivel de relación es comunitaria ($r = 0.455$), institucional ($r = 0.417$), administrativa ($r = 0.469$), pedagógica ($r = 0.438$), finalizando que, los resultados de la investigación respaldan teóricamente al estudio, y que, a mejor gestión por parte de los administrativos, los docentes ejercerán de manera óptima su trabajo durante cada sesión de clases.

Así mismo, Estrada & Mamani (2020), demostraron que el desempeño docente se muestra a través del compromiso organizacional, en una escuela

pública en la ciudad de Lima, el tipo de estudio fue no experimental y correlacional. El total de participantes estuvo conformado por 106 profesores, con una muestra de 83 participantes. Para la recolección utilizaron dos cuestionarios para cada variable, respectivamente. En sus resultados indicaron que existe una relación fuerte, directa y superior entre las variables, mientras que el coeficiente de correlación $\rho = 0,724$ con un p-valor menor al nivel de relevancia. Concluyendo, que los profesores muestran un alto compromiso organizacional y de esa manera desempeñan una buena labor de docente.

Por otro lado, Oseda et al. (2020), determinaron la relación entre gestión institucional y el potencial de innovación, en los trabajadores, directivos, administrativos y docentes de la Universidad Nacional en Cañete. El estudio fue de tipo aplicado, correlacional y con corte transversal. El total de la población fue de 154 personas, que estaban constituidas por docentes, administrativos y directivos, quedando una muestra de 92 individuos. Los resultados reflejaron el nivel potencial de innovación con un 75% y la gestión institucional con un 73%, siendo esto un buen resultado según la percepción de las personas evaluadas. Concluyendo, que existió una correlación directa y altamente notable entre el potencial innovador del personal directivo, docente y administrativo y el liderazgo institucional ($\rho = 0,902$ y p-valor: $0,000 < 0,010$).

A nivel local, Bocanegra et al. (2021) caracterizaron y valoraron el desempeño docente y el pensamiento crítico en estudiantes. El tipo de estudio fue correlacional, y se aplicó en 25 estudiantes, quienes realizaron 15 grupos de entrevista profunda, donde identificaron varios aspectos como que los docentes no aplican herramientas didácticas como lluvia de ideas, discusión y exposición; también comentaron que los profesores no cuentan con un buen desempeño de análisis, inferencias de habilidad e interpretación al momento de ejecutar una sesión de enseñanza-aprendizaje. En sus resultados determinaron que el 2.5 % de los alumnos expresaron que el nivel era alto, mientras que el 87.5 % manifestó un aprendizaje por repetición. Concluyendo que, ambas variables tienen relación directa, con el fin de incrementar el pensamiento crítico y un buen desempeño docente.

Por otro lado, se tiene el concepto de Gestión institucional según Carriego (2007) es la participación de todos los encargados de una institución que se enfocan en determinadas metas a partir de una planificación educativa, para mantener una buena organización e implementar principios, reglas y generar buenas prácticas y mecanismos utilizados para mejorar las condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Las dimensiones conformadas por Carriego (2007), son: i) Organizacional: en la que se considera a la estructura formal de los organigramas y la distribución de tareas y repartición de trabajos, aprovechando el tiempo y espacios ii) Convivencial: está relacionada con las normas y su cumplimiento por parte de todos los integrantes de una institución educativa. iii) Didáctica: son las actividades dinámicas, las cuales contribuyen con la educación e instrucción de los estudiantes. iv) Pedagógica: referida al uso de las estrategias metodológicas y didácticas, mediante evaluaciones de los aprendizajes, el uso de materiales y recursos didácticos v) Comunitaria: representada por la relación de la I.E. con los padres y organizaciones de la comunidad

Así mismo, Acevedo et al. (2017), conceptualizan que la gestión institucional es la organización, y el rol que cumplen todas las personas que están a cargo de una institución educativa con el fin de tener una comunicación asertiva, compartiendo costumbres, poniendo en práctica principios, reglamentos y sobre todo, cumplir con la visión que orientan la institución y la forma de conducir o hacer gestión. Por otro lado, (Zavaleta, 2021) la gestión institucional se encarga de entender cómo funciona el sistema educativo, incluyendo las normas y reglamentos que rigen las actividades de la agencia y los fundamentos operativos relacionados con las partes administrativas, planificación, organización, seguimiento y evaluación.

Y, Bernasconi & Rodríguez (2018), afirmaron que Gestión Institucional es un conjunto de políticas y mecanismos, cuya finalidad es administrar los recursos físicos, humanos y financieros necesarios para el logro de las metas; así como organizar y planificar las actividades que se realizarán en la institución. Del mismo modo, Morillo et al. (2022), conceptualizaron que la gestión institucional escolar mediante una adecuada organización, planificación y colaboración con la sociedad

educativa, garantiza una educación de calidad que proporciona a los ciudadanos las habilidades y competencias básicas necesarias para la vida profesional y personal.

Por otro lado, Cantos (2019) manifestó que la gestión institucional es el eje principal del trabajo de la institución, pues incluye los procesos que abarcan desde la enseñanza y el aprendizaje, las estrategias didácticas, la evaluación del aprendizaje y la pedagogía que utilizan los docentes para llegar a los estudiantes y así. lograr promover su aprendizaje.

A su vez, el MINEDU (2021), el buen desempeño directivo que conlleva a la mejora y la excelencia en la educación, radica en el liderazgo y el liderazgo educativo de los administradores. Como líder educativo, el director promueve una institución educativa centrada en el aprendizaje en la que a los estudiantes se les confían roles de liderazgo con cooperación y responsabilidad entre los maestros, el entorno familiar y la comunidad en general.

Y por último, Rubio et al. (2019), sustentaron que, la gestión institucional, fomenta que el ambiente escolar sea visto como una comunidad de aprendizaje donde estudiantes, docentes y todos los miembros de la escuela interactúan constantemente con responsabilidad y compromiso para mejorar el aprendizaje y la enseñanza integral.

De igual manera, los autores mencionados confirman el importante papel de los directores como líderes de aprendizaje, teniendo en cuenta que el aprendizaje de los estudiantes es el objetivo principal de la educación, fortaleciendo las competencias pedagógicas y promoviendo la cooperación y la interacción en la comunidad de aprendizaje. Así mismo, el papel del director es fundamental para la adecuada interrelación entre quienes integran la comunidad educativa. Crear un buen ambiente, relaciones horizontales y equipos directivos que trabajen con los docentes para transformar la enseñanza. También es necesario conectar las escuelas con las redes educativas y las comunidades en las que operan para entender las necesidades y requerimientos.

El desempeño docente según MINEDU (2018) es el cumplimiento de las funciones de los docentes; éste se halla determinado por factores asociados al

propio docente, al estudiante y al entorno. A su vez, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Sus dimensiones están conformadas por:

i) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: conoce y comprende las características de los alumnos y sus contextos, planificar la enseñanza.

ii) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: crear un clima propicio para la enseñanza y conducir el proceso de enseñanza con dominio y uso de estrategias;

iii) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: participa y establece una actitud democrática, crítica y colaborativa ayudando a la mejora del proceso educativo;

iv) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: reflexiona sobre la práctica y la ejerce desde un aspecto ético fundamentado en los derechos de las personas.

Hickman et al. (2022) definen el desempeño docente como la práctica que involucra a una sumatoria de actividades e interacciones con los alumnos, y sirve como facilitador del aprendizaje, además de las relaciones formadas con sus pares en el trabajo conjunto, planificando, evaluando y reflexionando sobre las tareas educativas, con actitud ética. Así mismo, Ordeño et al. (2020) conceptualizaron que el desempeño son las acciones que realiza como parte de su labor en las capacidades críticas, lo cual es muy trascendente.

A su vez, Jiménez et al. (2022) aportaron que el desempeño docente está conectado a las actividades que realizan en la institución educativa como programaciones, materiales, recursos, estrategias; y la necesidad de recibir retroalimentación para mejorar su labor educativa; asimismo, está relacionado con los aspectos académicos, administrativos y de interacción social; además, de la ética demostrada en su actuar de cada persona.

Al respecto, Díaz (2018) comentó que los docentes preparan a los estudiantes para el aprendizaje, a fin de incrementar el conocimiento, sus

habilidades, los valores y sobre todo, mejorar sus actitudes. Por el contrario, la mala gestión del proceso, el énfasis en el contenido de la materia y la comprensión insuficiente de la teoría de la enseñanza pueden conducir a un bajo rendimiento académico.

Por otro lado, Quiriz & Tobón (2019), mencionaron que los docentes brindan acceso al aprendizaje, promueven un ambiente estimulante, utilizan recursos y estrategias de aprendizaje que cooperan al logro del aprendizaje; asimismo, son capaces de utilizar diversas herramientas de evaluación, permiten recopilar información para determinar el desempeño y mejorar las actividades metódicas.

Cortés & González (2017), conceptualizaron que a mejor gestión institucional hay un mayor desempeño docente, lo cual permite organizar y planificar todo lo relacionado a la enseñanza, estrategia didáctica, programación, aspectos inclusivos y características cognitivas del estudiante; asimismo, el docente demuestra su destreza en la enseñanza de conocimientos y de campo, uso de materiales didácticos y mecanismos de evaluación del aprendizaje mediante la preparación de todos los recursos didácticos necesarios.

Por último, la teoría que respalda la presencia de un vínculo en ambas variables sería la de Soria et al. (2022), que menciona que a una mayor gestión institucional habrá un mejor desempeño docente, lo cual ayudará a mantener y establecer programas administrativos con el fin de mejorar el proceso interno, de manera equitativa y eficiente. Además, permitirá a los docentes desempeñarse de modo eficaz, empoderado, integral y responsable, dentro de su jornada laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

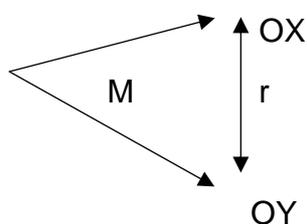
El enfoque del estudio fue cuantitativo, según Hernández et al., (2014), porque se encargó de contar la recopilación y análisis de datos, que se prueban mediante una hipótesis a partir del análisis estadístico y se enfocan en identificar los factores importantes de los eventos medidos.

Según el Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018), la investigación fue de naturaleza básica, porque empezó desde un inicio teórico y no se alterará la realidad encontrada, de alcance correlacional, Hernández & Mendoza (2018), y porque se propuso implantar una relación entre Gestión institucional y el buen desempeño docente de una institución educativa.

Por otro lado, se utilizó el diseño no experimental, el cual se aseguró en consideración de las variables, las cuales no son manipuladas, y comprende los datos tales como se presentan en el ambiente; con un corte transversal, para Ñaupas et al. (2014), corresponde al proceso que permitió analizar los datos contemplados y tomados con ayuda de los instrumentos y las variables durante un tiempo en la población; y correlacional, porque se establecerán asociación entre las variables de investigación, Hernández et al. (2010). Y que se plasma en la siguiente figura:

Figura 1

Diagrama de relación entre variables



Donde:

M : Muestra

Ox: Observación de Gestión institucional

Oy: Observación de Desempeño docente

3.2. Variables y Operacionalización

Gestión institucional: Carriego (2007) es la interacción entre los agentes de la comunidad educativa, es decir director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, con el fin de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación y organización sobre las normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Siguiendo la teoría de Carriego (2007), se dimensiona en gestión administrativa (6), gestión comunitaria (10), gestión pedagógica (10) y gestión organizacional (8), con un total de 34 preguntas.

Desempeño docente: Minedu (2018), Es el cumplimiento de las funciones de los docentes; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. A su vez, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Siguiendo a Minedu (2018), se dimensiona en preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (7), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (7), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5), con un total de 26 preguntas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: Bernal (2010), conceptualiza que la población es el número de individuos de una locación, los que cuentan con algo en común. En el presente estudio, la Población estuvo conformada por 25 docentes a los que se les aplicó los cuestionarios en relación a las variables de investigación.

Criterios de inclusión: Se tomó al total de profesores de una I.E. en Pacanguilla.

Criterios de exclusión: No se tomó en cuenta a docentes con problemas legales, ni institucionales, o cualquier actitud que no permitiría la honestidad en este trabajo.

3.3.2 Muestra: No hubo al haberse considerado a la totalidad de docentes.

3.3.3 Muestreo: No fue necesaria su aplicación.

Habiendo sido la Unidad analizada un docente de la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de censo, Hernández & Mendoza (2018) la cual se encarga de recopilar, evaluar, organizar, elaborar, analizar y emitir los datos relacionados a todas las unidades de un área específica, tomando la totalidad de la población. Así mismo, se aplicó dos instrumentos de las variables de investigación, las cuales se evaluarán mediante 4 dimensiones y están constituidas para la variable de gestión institucional: gestión administrativa (6), gestión comunitaria (10), gestión pedagógica (10) y gestión organizacional (8), con un total de 34 preguntas, y para el buen desempeño docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (7), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (7), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5), con un total de 26 preguntas; las cuales servirán para desarrollar el análisis descriptivo.

La validez de los instrumentos se mostró mediante un formato, donde 3 especialistas del grado de maestro y/o doctor los calificaron, brindando recomendaciones y/o sugerencias; así mismo, respaldaron las técnicas para la recolección de datos a fin de desarrollar el estudio, estimado el juicio y acomodamiento del instrumento de investigación. A su vez, la validez de los instrumentos fue mostrada, en tanto que la confiabilidad fue establecida al haberse tomado una muestra piloto, calculando con dichos datos el valor del Alfa Cronbach, con resultados mayores a 0.7.

3.5. Procedimientos

Se empezó con la recolección documental con teorías e información relacionadas a la gestión institucional y desempeño docente en diferentes áreas, en este caso, en el profesorado de una institución educativa de Pacanguilla

Así mismo, se requirió el permiso correspondiente al encargado de la institución, de esta manera, se implementó y, sobre todo, desarrollaron los

cuestionarios planteados para ambas variables. Para las variables del estudio se basó en dimensiones e indicadores, respaldándose con la participación del investigador, asesor y los tres expertos del área, así mismo, de las teorías ya estudiadas anteriormente.

La información recaudada mediante los instrumentos, fue ingresada a una base de datos, y el investigador fue el encargado de implementar los cuestionarios, en base a los resultados de cada dimensión y calificar los resultados a través de Likert para cada variable y las respectivas dimensiones. Y, la elaboración de resultados se usó para desarrollar la discusión en relación con antecedentes y teorías, los cuales ayudaron a realizar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El trabajo tuvo su inicio con la preparación de los datos, los mismos que fueron ingresados a una matriz en el software Excel con base en las respuestas obtenidas por los cuestionarios relacionados con la gestión institucional y el buen desempeño docente, vía su forma digital; y se plasmaron e interpretaron mediante las tablas y gráficos. Por otro lado, se empleó el programa estadístico SPSS para analizar la correlación entre las variables, para pasar la prueba de normalidad en el test de Shapiro-Wilk, ya que el número de participantes en el estudio fue menor a 50, mientras que el estadístico de Spearman, se usó en la prueba para la relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se respaldó en los aspectos éticos según Belmont (1979), el principio de: Autonomía, porque todos los docentes que participaron en las encuestas fueron libres de colaborar o no en el desarrollo total de la investigación. Beneficencia, porque veló por los beneficios de todos los participantes de la encuesta, quienes son parte de la plana docente de una institución educativa de Pacanguilla. Justicia, porque se brindó un trato igualitario a los encuestados, sin discriminar por su aspecto físico, creencias religiosas o gustos. No maleficencia, porque no se alteró ninguna respuesta brindada por los participantes, lo cual ayudó al desarrollo descriptivo de los resultados.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

Opinión respecto a la variable Gestión institucional en docentes de una institución educativa de Pacanguilla

	Gestión Institucional	
	Docentes	%
Alto	7	28%
Medio	13	52%
Bajo	5	20%
Total	25	100%

Las respuestas brindadas para diagnosticar la gestión institucional, el 52% (13) de los 25 encuestados lo calificaron en nivel medio, mientras que, el 20% (5) atribuyó en nivel bajo, y solo el 28% (7) en grado alto.

Tabla 2

Opinión respecto a las dimensiones de la variable Gestión institucional en docentes de una institución educativa de Pacanguilla

	Organizacional		Convivencial		Didáctica		Pedagógica		Comunitaria	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Alto	3	12%	6	24%	4	16%	5	20%	4	16%
Medio	17	68%	15	60%	12	48%	15	60%	17	68%
Bajo	5	20%	4	16%	9	36%	5	20%	4	16%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

En la dimensión organizacional, el nivel que más resaltó fue el medio, con el 68% (17) del total, a su vez, el 20% (5) en nivel bajo, y el 12% (3) en alto. En la subvariable convivencial el 60% (15) lo calificaron en grado medio, mientras que el 16% (4) en bajo, y solo el 24% (6) en alto. Por otro lado, el 48% (12) del total atribuyeron en medio, el 36% en bajo y el 16% (4) alto en la dimensión Didáctica. A su vez, las calificaciones que recibió lo Pedagógico fueron 60% (15), 20% (5) y 20% (5), respectivamente en los grados medio, bajo y alto. Finalmente, en la dimensión comunitaria, el 68% (17) en grado medio, el 16% (4) atribuyeron en bajo, y el nivel alto con la misma calificación.

Tabla 3

Opinión respecto a la variable Buen desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla

	Buen desempeño docente	
	Docentes	%
Alto	4	16%
Medio	13	52%
Bajo	8	32%
Total	25	100%

Para la variable de buen desempeño docente, el 52% (13), los encuestados calificaron en nivel medio, a su vez, el 32% (8) marcaron en grado bajo, y el 16% (4) como alto.

Tabla 4

Opinión respecto a las dimensiones de la variable Buen desempeño docente de una institución educativa de Pacanguilla

	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	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Alto	2	8%	2	8%	2	8%	3	12%
Medio	16	64%	16	64%	13	52%	9	36%
Bajo	7	28%	7	28%	10	40%	13	52%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Las respuestas brindadas en la subvariable de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 64% (16) en nivel medio, a su vez, el 28% (7) en bajo, y solo el 8% (2) en alto. Por otro lado, en la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 64% (16) en medio; asimismo, el 28% (7) en nivel bajo, y el 8% (2) en grado alto. En la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 52% (13) en medio, mientras que el 40% (10) en bajo, y en grado alto el 8% (2). Por último, en el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

docente, el 52% (13) del total en bajo, a su vez, en el grado medio el 36% (9), y solo el 12% (3) en alto.

Tabla 5

Análisis bidimensional entre Gestión institucional y buen desempeño laboral

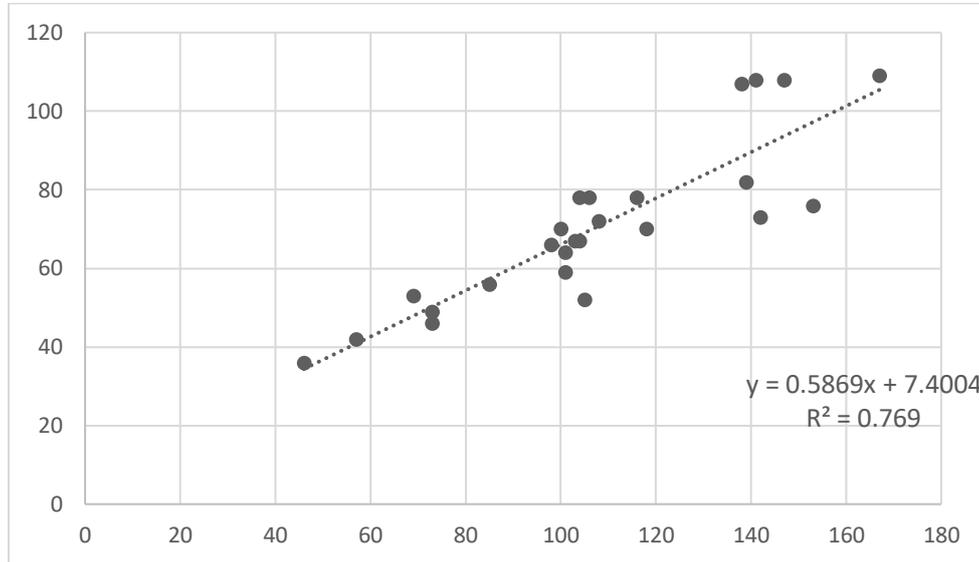
Niveles		Gestión Institucional							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Buen desempeño docente	Alto	4	57.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	16.0%
	Medio	3	42.9%	10	76.9%	0	0.0%	13	52.0%
	Bajo	0	0.0%	3	23.1%	5	100.0%	8	32.0%
Total		7	100.0%	13	100.0%	5	100.0%	25	100.0%

En tanto que de los 7 docentes que calificaron como Alto a la gestión institucional, el 57.1% (4) consideró como Alto el nivel de Buen desempeño laboral, un 42.9% (3) lo cualificaron como Medio, mientras que no hubo puntaje en el nivel bajo; de los 13 docentes que atribuyeron como Medio en gestión institucional, el 76.9% (10) calificó en medio, y solo el 23.1% (3) en nivel bajo en el buen desempeño docente. Por último, en grado Bajo de la gestión institucional, solo hubo 5 personas que lo calificaron en bajo en el buen desempeño docente.

ANÁLISIS CORRELACIONAL

Figura 2

Diagrama de dispersión de variables



H_{01} : La distribución de frecuencias de Gestión institucional cuenta con distribución normal.

H_{a1} : La distribución de frecuencias de Gestión institucional no cuenta con distribución normal.

H_{02} : La distribución de frecuencias de Buen desempeño docente cuenta con distribución normal.

H_{a2} : La distribución de frecuencias de Buen desempeño docente no cuenta con distribución normal.

Tabla 6

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Gestión institucional	0.965	0.514
Buen desempeño docente	0.928	0.077

Se tuvo en cuenta la cantidad de población, que estuvo conformada por 25 docentes de una I.E. en Pacanguilla, observándose en la tabla 6 que la variable gestión institucional y el buen desempeño docente, reflejaron menos del 5% de ocurrencia para la hipótesis nula de normalidad, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, y se afirma que ambas variables siguen una distribución normal.

H_0 : No existe relación entre la gestión institucional y buen desempeño docente

H_a : Existe relación entre la gestión institucional y buen desempeño docente

Tabla 7

Correlación entre Gestión institucional y buen desempeño docente

		Buen desempeño docente		
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,876**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25

En los datos encontrados en ambas variables del estudio, esta correlación resultó relevante a un nivel de $p = 0,000 < 0.05 = \alpha$, es por ello, que se rechaza la H_0 . De esta manera, se afirma el 95% de confianza la presencia de relación entre Gestión institucional y buen desempeño docente en una institución educativa en Pacanguilla, con un valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,876$) teniendo relación directa y alta entre variables.

V. DISCUSIÓN

Realizado el análisis descriptivo del estudio, se pudo identificar la relación entre la gestión institucional y el buen desempeño docente en una institución educativa en Pacanguilla, donde se consiguió un valor de coeficiente de Spearman ($r = 0,876$) obteniéndose relación directa y alta entre variables y se afirmó con el 95% de confianza la presencia de correlación. Tales resultados son respaldados por los obtenidos por Meza et al. (2021), siendo concordantes, debido a que realizaron una encuesta a 650 docentes de diferentes escuelas, donde sus resultados encontraron que la gestión institucional y el desempeño laboral tienen relación directa y sobresaliente ($r = 0,623$); así mismo, midieron la relación con la gestión pedagógica ($r = 0,499$), administrativa ($r = 0,611$) y comunitaria ($r = 0,514$).

Estos resultados demostraron que es importantísimo estar pendiente y apoyar a la gestión institucional, con el objetivo de fortalecer y ejecutar proyectos relacionados a la educación, con el fin de mejorar el desarrollo educativo, y dar soluciones a las necesidades de cada I.E., y, sobre todo, permanecer pendientes del desenvolvimiento y compromiso por parte de los docentes. Además, el trabajo de Estrada & Mamani (2020), quienes encuestaron a 83 docentes indicaron que existe una relación fuerte y directa entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional, con un valor de $\rho = 0,724$, donde los profesores muestran un alto compromiso organizacional y de esa manera desempeñan una buena función de su trabajo.

Asimismo, apoyan Moreno & Pineda (2019), quienes comentaron que la gestión institucional y el desempeño docente se ven afectados por la falta de compromiso e interés por parte de los padres de familia, debido a que encargan a la institución educativa, la totalidad de la enseñanza cognitiva y formación de valores en sus hijos, porque la situación de cada institución también parte desde el apoyo y participación de los padres respecto a la educación de sus hijos. En consecuencia, se corroboró lo expresado por la UNESCO (2018), en el sentido de que los directores deben poner en práctica el liderazgo en las I.E., así como también, la promoción del profesionalismo en los docentes, lo que se evidenció en la didáctica a la hora de enseñar.

En lo que atañe a la consecución del objetivo de Diagnosticar la gestión institucional, se reveló que el 52% la calificaron en nivel medio, a su vez, el 20% atribuyó en grado bajo, y solo el 28% en grado alto. Es decir que, los docentes perciben que la I.E. no cuenta con una buena planificación educativa en apoyo al proceso educativo; además, no sienten el fortalecimiento, la solución de conflictos, el monitoreo y la evaluación dentro de la escuela. Asimismo, se analizó por dimensiones, donde se apreció que, en la subvariable organizacional el 68% ubicaron en nivel medio, en lo convivencial el 60% en nivel medio, en lo que respecta a la didáctica el 36% calificó en nivel bajo, y en lo pedagógico el 20% en bajo. En tal discernimiento se debe mencionar a los hallazgos de Daza (2017), quien comentó que la gran mayoría de instituciones aún cuentan con prácticas tradicionales de enseñanza, una gestión institucional enfocada en aspectos administrativos, desvinculada del aprendizaje y una distribución organizacional rigurosa.

Encontrándose en la misma línea el trabajo de Oseda et al. (2020), quien estudió la gestión institucional y el potencial de innovación, en los trabajadores, directivos, administrativos y docentes; estableciendo que de los 92 encuestados, el 75% consideraron como bueno el nivel de potencial de innovación y la gestión institucional fue considerada por el 73% como muy buena, siendo esto un resultado destacado, según la percepción de las personas evaluadas, y la relación entre ambas variables fue directa y superior con un valor de ($\rho = 0,902$). Esto quiere decir que, todos los participantes dentro de una I.E. son responsables de la G.I., la cual ayuda a impulsar y mejorar la condición educativa, con el fin de minimizar los paradigmas y metodologías tradicionales, y así perfeccionar los procesos educativos, capacitar a los docentes, y tener mejores técnicas de enseñanza y relación con los estudiantes.

Por otro lado, se apoya con la investigación de Ramírez et al. (2022), quienes encuestaron a 23 profesores con preguntas relacionadas a la gestión institucional y el desempeño docente, donde encontraron que el 48% calificó a la gestión institucional como deficiente, porque el colegio no promovía la participación de los maestros en la creación de los documentos de gestión; mientras que el 43% del total de docentes la calificó en nivel regular, debido a que no se sentían muy

comprometidos con su labor diaria, por razones que no contaban con la motivación y dedicación oportuna a su puesto de trabajo, y por último, una relación entre las variables con un valor de $r=0.585$ con intensidad media.

Igualmente, se apoyan en Acevedo et al. (2017), que consideraron que la gestión es la encargada de organizar y mejorar la comunicación entre todos los integrantes dentro de una escuela, con el fin de socializar, tener una buena área de trabajo, practicar principios, cumplir con la misión y visión que orienta a la institución. Igualmente, en la teoría de Zavaleta (2021) se comentó que es el sistema educativo que se encarga de hacer cumplir normas y reglamentos y se basa en actividades y fundamentos operativos relacionados con las partes administrativas de: planificación, organización, seguimiento y evaluación.

Por otro lado, según Carriego (2007), resaltó que la G.I. es la participación de los encargados de una I.E que tienen como funciones: el determinar metas desde una planificación, organización, implementación, establecimiento de principios y reglas y la puesta en práctica de buenos mecanismos para mejorar la condiciones de aprendizaje; asimismo, se considera a la estructura formal de los organigramas, la repartición de tareas y distribución de trabajos, aprovechando el tiempo y espacios; se relaciona con las normas y el hacerlas cumplir por todos los integrantes; actividades dinámicas, las cuales contribuyen con la educación y formación de los estudiantes; estrategias metodológicas y didácticas, mediante apreciación de los aprendizajes, y el uso de materiales y recursos formativos, y la toma en cuenta de los padres y organizaciones de la comunidad.

En lo que se refiere a cumplir con el hito de radiografiar la actualidad del desempeño docente en el liceo analizado, se halló que el 52%, de los encuestados calificaron en nivel medio, a su vez, el 32% marcaron en grado bajo, y el 16% como alto. Y en sus dimensiones, de preparación para el aprendizaje de los estudiantes 64% en nivel medio; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 28% en nivel bajo; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 40% en bajo, y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 52% del total, en nivel bajo.

Estos hallazgos se apoyan con el trabajo de Martínez et al. (2020), quienes evaluaron el desempeño docente en la práctica y mediante una evaluación de docentes a través de una prueba estandarizada. En los resultados obtenidos, el 2.4% se encontró en un nivel excelente, el 7.3 % se ubicó en un mal desempeño y solo el 39% calificaron un buen desempeño docente; y el valor de la correlación fue de $r=-0.416$ de relación inversa, esto quiere decir que influye trabajar en el mismo centro educativo en el desempeño de los docentes, es por este motivo, que es inevitable evaluar el desempeño en los docentes dentro del salón de clases, el cual mostrará el panorama real de la práctica de los profesores, y se podrá superar las debilidades, que presenta cada docente al momento de dictar su clase.

También con el trabajo de Chamorro et al. (2022), que se enfocaron en analizar la satisfacción del buen desempeño docente y cómo ello influenciaba en la educación de sus estudiantes, donde tomaron como muestra las respuestas de alumnos mediante la red social Twitter, en las cuales los estudiantes manifestaban sus opiniones respecto a cada profesor de los diferentes cursos que les enseñaban, resaltando que cada docente se diferenciaba por el dinamismo y la metodología de enseñanza durante cada sesión, y era por ello que comenzaron a preferir a cada docente, pues los motivaba a mejorar sus calificaciones y prestar atención al curso brindado.

Mas difiere en parte con los hallazgos de Martínez et al. (2017), donde analizaron 697 estudiantes y 28 profesores de nivel secundaria quienes respondieron cuestionarios para conocer el desempeño docente en el área de educación física, los resultados encontraron que los docentes se ubicaron en un nivel alto sobre su desempeño al momento de dictar cada sesión de clases, es por ello que se debe formar de manera inicial para brindar fundamentos y actitudes reflexivas con el fin de permitir al docente entender e interpretar la realidad educativa y de cómo debe intervenir para sacar beneficio de ello.

Es por ello, que el desempeño de cada docente durante su jornada de trabajo es muy importante, debido a que, cada alumno se beneficia en cada sesión y se involucra con cada tema dictado, en esta misma línea se encuentra el concepto del MINEDU (2018), que comentó que es el cumplimiento de las funciones de un

docente durante su clase, y se determina por los factores brindados por el propio docente hacia el estudiante y al entorno, asimismo, el desempeño docente tiene todo que ver con lo sociocultural, ambiente en el aula, entorno y acciones reflexivas.

Es decir, un buen desempeño se caracteriza porque el docente conoce y comprende las características de los alumnos y sus contextos, planifica la enseñanza, tiene la capacidad de crear un clima propicio para la enseñanza y conducir este proceso con dominio y uso de estrategias. Asimismo, participa y establece actitud democrática, crítica y colaborativa que ayudan a la mejora del proceso educativo; reflexiona sobre su práctica y ejerce la docencia desde un aspecto ético fundamentado en los derechos de las personas.

De esta forma, se condice con la información de la UNESCO (2021) donde el 35% de los docentes no son capaces de brindar una buena sesión de clases y no cuentan con una metodología estructurada para cada clase, es por ello, que cada profesor muestra su desenvolvimiento en razón de las facilidades que le brinda la I.E. donde labora, es decir, si un profesor se siente cómodo en su área de trabajo, mostrará un buen desenvolvimiento. Además, coincide con la Organización de las Naciones Unidas (2018), que propuso que las I.E. deben brindar una educación de manera inclusiva, modelada y de calidad, donde ningún integrante debe sentirse excluido.

Finalizando con el tercer objetivo, donde se describió la gestión institucional y el buen desempeño docente, se encontró que sólo 5 personas calificaron el buen desempeño docente en nivel bajo. O sea, la I.E. se encuentra en un nivel medio, motivo por el cual se debe seguir mejorando cada proceso realizado, tanto por el encargado como por los docentes, donde los estudiantes son los beneficiados en toda esta planificación. Concordando con el trabajo de Maza (2021) coincide en que la G.I. y el buen desempeño se caracteriza por tener una gestión organizacional, pedagógica, didáctica, comunitaria y administrativa, mientras que el desempeño docente se encuentra en nivel medio para el desempeño pedagógico, político y cultural, y encontraron en su análisis que el 80.7% calificaron en nivel regular la gestión educativa, mientras que el 12.5% la considera como

bueno, el 6.8%, la calificó como deficiente; y el 81.8% calificaron como regular al desempeño docente; mientras que el 18.2%, la consideró como deficiente.

Y con Rubio et al. (2019), quienes promovieron un buen ambiente escolar a través de la comunidad de aprendizaje donde los estudiantes, maestros y todos los miembros de la escuela interactúan continuamente con responsabilidad y compromiso para mejorar el aprendizaje y la instrucción integral, donde se resaltó el papel importante que cumple un director de escuela, porque ayuda a la interrelación entre quienes integran la comunidad educativa; asimismo, ayuda a crear un buen ambiente, relaciones horizontales y equipos directivos que trabajen con los docentes para transformar la enseñanza. También es necesario conectar las escuelas con las redes educativas y las comunidades en las que operan para entender las necesidades y requerimientos.

Por otro lado, se respalda los resultados obtenidos por Tapia & Marino (2017), quienes analizaron el desempeño docente a través de creencias pedagógicas, donde 83 profesores y 1232 estudiantes participaron, encontrando que la relación de las variables de estudio fue de $X = 17,78$, asimismo, los encuestados respondieron que el 67% marcaron que el uso del espacio adecuado para estar en una sesión de clases es una competencia predominante, y los docentes cuenta con creencias predominantes en el enfoque cognitivo en un 47% y son conductistas el 24%, dejando en claro que la pedagogía influye en el desempeño de un docente, y que se debe contar con un buen ambiente de trabajo, para que los estudiantes y profesores se sientan a gusto.

De esta manera se apoya al concepto de Soria et al. (2022), a una mayor gestión institucional habrá un mejor desempeño docente, lo cual permitirá a los docentes, desempeñarse de manera, eficaz, empoderada, integral y, sobre todo, responsable. Por otro lado, la teoría de Cortés & González (2017), que al contar con ambas variables bien aplicadas permite organizar y planificar todo lo relacionado a la enseñanza, estrategia didáctica, programación, aspectos inclusivos y características cognitivas del estudiante; el docente demuestra su capacidad para impartir los conocimientos y el dominio de la enseñanza, el uso de los materiales didácticos y los mecanismos de valoración del aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó mediante una prueba la existencia de una contundente relación directa y alta ($r= 0,876$), entre la gestión institucional y el buen desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla.
2. Para el primer objetivo específico, se diagnosticó el nivel de gestión institucional en la I.E. ubicada en Pacanguilla, donde el 52% de los 25 encuestados la calificaron en nivel medio, mientras que, el 20% atribuyó en nivel bajo, y solo el 28% en grado alto.
3. En el segundo objetivo específico, se determinó el buen desempeño docente brindado en la I.E. de Pacanguilla; así el 52% de los encuestados lo calificaron en nivel medio; a su vez, el 32% marcaron en grado bajo, y el 16%, como alto.
4. Se estableció que los niveles obtenidos para el constructo de gestión institucional sí replicaba en los docentes consultados al ser preguntados sobre su opinión del buen desempeño docente, esto trazó una realidad biunívoca conjunta que expresaba un nexo entre ambas características.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al ministerio de educación, implementar una gestión institucional ideal basada en planes constituidos sobre la forma de pensar y sentir de sus docentes como punto de partida del proceso creativo, construyendo un desempeño asociado y no distante a fin de mejorar la calidad educativa, donde no solo resulten beneficiados los estudiantes, sino también los docentes.
2. A los directores y encargados de las I.E., tomen a cargo en la gestión de los recursos educativos, el implementar y aplicar estrategias, de tal manera que, al revisar los materiales educativos, también se ponga en práctica el liderazgo, y, sobre todo, la capacitación del personal, con el objetivo de tener un buen ambiente laboral, basado en indicadores claros para así poder contar con un buen desempeño docente.
3. A los docentes, enfatizar un nivel más comunicativo con la dirección, mejorando la preparación del aprendizaje, también la participación en la gestión con el fin de interactuar, poder tener espacios donde compartan experiencias, planificar, coordinar, ejecutar y evaluar actividades que se pueden realizar dentro de la I.E., con el objetivo de contar con un ambiente igualitario y cómodo para el trabajo.
4. A futuros investigadores, puedan realizar un estudio cualitativo referente a las dimensiones de cada variable, con el fin de mejorar teóricamente para incrementar la calidad y planificación educativa mediante la gestión institucional y así contar con docentes dispuestos a optimizar su labor.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, 46, 53–95. <https://doi.org/10.4067/s0718-45652017000100053>
- Belmont. (1979). Informe de Belmont: Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Estados Unidos: Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de la Investigación Biomédica y Comportamental. *Journal of Computer Assisted Tomography*, 32(3), 475–479. <https://doi.org/10.1097/RCT.0b013e31811512d6>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Bernasconi, A., & Rodríguez, E. (2018). Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(86), 20–48. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23822>
- Bocanegra, B., Tantachuco, J., & Caballero, N. (2021). Teaching performance and critical thinking in university educational. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), 65–77. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1196>
- Cabero, J., Llorente, M., & Morales, J. (2018). Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261. <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206>
- Cantos Ochoa, M. E. (2019). [The integral audit as a validation tool for institutional management. *Telos-Revista Interdisciplinaria En Ciencias Sociales*, 21\(2\), 422–448.](#)
- Carriego, C. (2007). [Gestión institucional.](#)
- Casas, A. (2019). [Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance.](#) *Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60.
- Chamorro, O., Arce, D., Arévalo, J., Rodas, L., Dávila, R., Alejos, R., & Moreno, L.

- (2022). Supervised learning using support vector machine applied to sentiment analysis of teacher performance satisfaction. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 28(1), 516–524. <https://doi.org/10.11591/ijeecs.v28.i1.pp516-524>
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2018). [Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT.](#)
- Cortés, Á., & González, L. (2017). Dimensión Ambiental en el currículo de educación básica y media. *Revista Educación y Educadores*, 20(3), 382–399. <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.3>
- Daza, F. (2017). Framework for good teacher performance: tool for continuous improvement in an educational institution in Valledupar. *Assensus*, 2(2), 71–82. <https://doi.org/10.21897/assensus.1322>
- Díaz, E. (2018). The organizational climate and its relationship with the teachers performance. *Journal Educación*, 24(2), 123–130. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). [Organizational commitment and teaching performance in basic education institutions. Revista Innova Educación, 2\(4\), 650–667. file:///C:/Users/MI Pc/Downloads/187-Texto del artículo-505-5-10-20211207.pdf](#)
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance [Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Propósitos y Representaciones, 6\(2\), 407.](#) <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). [Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En Mc Graw Hill \(Vol. 1, Número México\).](#)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° edición). <https://www.uca.ac.cr/wp->

<content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hickman, H., Cepeda, M., & Bautista, M. (2022). Opinions of Mexican university students regarding teaching performance in academic tutoring. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 20(1), 129–143. <https://doi.org/10.4995/redu.2022.16386>
- Horna, L., & Horna, J. (2017). *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la institución educativa 1154 nuestra señora del Carmen de Lima cercado, en el primer bimestre 2017*. [Tesis de maestría, escuela internacional de posgrado]. Archivo digital. <https://1library.co/document/yrkn398z-relacion-monitoreo-desempeno-secundario-institucion-educativa-senora-cercado.html>
- Jaik, A., Cuauhtémoc, J., & Hernández. (2015). [*Sujetos Educativos y Gestión Institucional . Dupla esencial en la educación 1 er Foro Educativo \(Número December 2015\)*](#).
- Jiménez, S., Espinel, J., Elage, B., & Posligua, M. (2022). Virtual didactic strategies: essential components in teaching performance. *Journal Podium*, 41, 41–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.3>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice Desempenho. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, J., Castillo, L., & Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. [*Revista Digital de Educación Física., 8, 83–95. http://emasf.webcindario.com*](#)
- Maza, C. (2021). Educational management and teaching performance in educational institutions in Castilla, 2015. *Journal Peruana de Educación* 11–24. www.revistarepe.org
- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. [Tesis de maestría,

Universidad peruana Unión]. Archivo digital.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2235/Lucas_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *Revista Apuntes universitarios* 11(1), 46–58.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>

MINEDU. (2018). [*Marco de buen desempeño docente*](#).

MINEDU. (2021). [*Resolución Viceministerial. N° 155-2021, 180*](#).

Ministerio de Educación, M. (2021). [*¿Qué necesitan aprender nuestros hijos e hijas en la escuela ? 2021*](#).

Moreno, G., & Pineda, R. (2019). Determination of the relationship between organizational culture and teacher performance in higher education institutions. *Journal pucese* 2(2), 89.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/340/249>

Morillo, C., Villareal, G., Alonzo, P., & Aveiga, H. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Revista Investigacion Operacional*, 43(3), 382–391.
<https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). [*Metodología de la investigación \(Cuarta\)*](#). Ediciones de la U.

Ordeñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente : Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano Liderazgo directivo y desempeño docente : Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Revista Redalyc* 4.
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura, U.

- (2018). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región. *Ediciones UNESCO*, 162. <https://www.feyalegria.org/sites/default/files/liderazgo-escolar-estado-arte.pdf>
- Organización de Naciones Unidas CEPAL. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. En *Publicación de las Naciones Unidas*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Oseña, D., Mendivel, R., & Durán, A. (2020). Potential for innovation and institutional management at the national university of Cañete-Perú. *Sophía*, 28, 207–235. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Quiriz, T., & Tobón, S. (2019). Strengths and aspects to improve in the evaluation of teaching performance in Mexico considering the socio-Formation and international experiences. *Ra Ximhai*, 15(1), 101–115. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq>
- Quispe, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramírez, G., Valera, J., Chung, S., Ramírez, G., & Trigozo, M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo. *Ramírez, Tarapoto*. 2215, 4223–4235. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2931/4655>
- Rodríguez, J. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321> <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R., & Fuente, L. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038> <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

- Rubio, I., Abreu, J., & Martínez, M. (2019). The approach of processes, its concretion in a institutional management manual. *Revista Boletín Redipe*, 8(3), 125–134. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i3.716>
- Sancho, M. (2021). Organizational climate and teaching performance in the educational instituion N° 7088"Vice admiral Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del triunfo, Lima 2020. *Igobernanza*, 4(14), 78–115. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Soria, O., Ancco, C., & Vera, R. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 578–599. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Tapia, V., & Marino, F. (2017). Teaching performance and pedagogical beliefs of the university teacher in the university Toribio Rodriguez of Mendoza of Amazonas- Perú. *Comuni@cción V.8, N.2, Jul - Dic, 2017, V.8(¿Cuál es la influencia de las creencias pedagógicas en las competencias del desempeño docente del profesor universitario?)*, 72–80. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200001&script=sci_abstract
- UNESCO. (2021). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Zavaleta, E. (2021). Analysis of institutional management in the academic units of the National Police – Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53–64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión institucional y buen desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla”			
OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
Identificar la relación entre el gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla	Existe relación entre el Gestión institucional y Desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla	Variable 1	Institucional
OE1		Gestión institucional	Administrativa
Diagnosticar las gestión institucional en los docentes en una institución educativa de Pacanguilla			Didáctica
OE2			Pedagógica
Determinar el desempeño docente en los docentes en una institución educativa de Pacanguilla			Comunitaria
OE3			Variable 2
Describir la gestión institucional según el desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla		Desempeño docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
			Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Gestión Institucional	Carriego (2007) Es la participación de todos los encargados en una institución que se enfocan en determinadas metas a partir de una planificación educativa, para mantener una buena organización e implementar principios, reglas y generar buenas prácticas y mecanismos utilizados para mejorar las condiciones de aprendizaje de los estudiantes.	Las dimensiones de Gestión institucional están constituidas por organizacional, convivencial, didáctica, pedagógica y comunitaria	Organizacional	Efectiva planificación	Ítems del 1 al 6	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Metas efectivas a lograr		
				Adecuadas estrategias y objetivos		
			Convivencial	Diversidad de funciones	Ítems del 7 al 16	
				Poca Coordinación		
			Didáctica	Adecuadas estrategias de organizativa	Ítems del 17 al 26	
			Pedagógica	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional		
				Motivación y liderazgo		
				Supervisión		
			Comunitaria	Metas de la organización	Ítems del 27 al 34	
				Definir estándares de desempeño		
				Monitorear el proceso		
				Comparar el desempeño con los estándares		
	Evaluación					

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desempeño docente	MINEDU (2018), Es el cumplimiento de las funciones de los docentes; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre todo el propio docente, mediante una acción reflexiva.	Las dimensiones del desempeño docente se evidencian en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes	Ítems del 1 al 7	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando coherencia entre los aprendizajes		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propio para el aprendizaje	Ítems del 8 al 14	
				Conduce el proceso de enseñanza		
				Evalúa permanentemente el aprendizaje según los objetivos institucionales		
			Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Ítems del 15 al 21	
				Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	Ítems del 22 al 26	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de las personas		

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 05 de noviembre del 2022

Señor

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pacanguilla, 2022.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Gestión institucional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Jorge Edinson Hinostroza Robles

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario

Variable a medir: **Gestión institucional**

Estructura: El instrumento se elaboró en base a 5 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Organizacional	Ítems del 1 al 6
Convivencial	Ítems del 7 al 12
Didáctica	Ítems 13 al 16
Pedagógica	Ítems del 17 al 26
Comunitaria	Ítems del 27 al 34

Forma de administración:

Se aplica a los *docentes* de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: tranquilidad, silencio, etc.

Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 20 minutos

Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Gestión Institucional y sus dimensiones.

Población a evaluar: Docentes

Escalas valorativas

	Organizacional (6)	Convivencial (6)	Didáctica (4)	Pedagógica (10)	Comunitaria(8)	Gestión Institucional (34)
Alto	25--30	25--30	17--20	41-50	33-40	137-170
Medio	15--24	15--24	10--16	24-40	19-32	80-136
Bajo	6--14	6--14	4--9	10--23	8--18	34-79

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La institución se promueve la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión					
2	La institución colabora con usted en la planificación de documentos técnico pedagógicos					
3	La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo					
4	La institución establece medidas para el cumplir de las metas establecidas					
5	Se otorgan becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales					
6	La institución educativa realiza actividades que permite perseguir los objetivos establecidos					
7	La institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa					
8	Todas las funciones que se establece dentro de la Institución son cumplidas					
9	Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución					
10	Existe coordinación en las actividades que se realiza dentro de la institución					
11	El personal jerárquico soluciona los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo					
12	La institución se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que esta desarrollada de manera efectiva					
13	Los materiales educativos, le son proporcionados a tiempo					
14	Los encargados de velar con el mejoramiento de la gestión institucional, implementa adecuadas estrategias organizativa					
15	La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo de proyectos e innovación					
16	La Institución aplicada estrategias organizativas de acuerdo a la necesidad de la Institución					
17	Se desarrolla cursos de actualización en la institución educativa					
18	Se direcciona los planes de gestión de manera efectiva					
19	La institución se promueve la actualización permanente en los trabajadores de la institución educativa					
20	La institución se cuenta con el apoyo del subdirector en la planificación de sus actividades pedagógicas					
21	En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo					
22	Los trabajadores son capaces de plantear discusiones sobre temas de actualidad, normas y otros					
23	La institución aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes					
24	La institución realiza la supervisión de los materiales y recursos faltantes					
25	La institución los trabajadores tienen reconocimiento institucional, cuando gana algún concurso					
26	La institución cumple con los proyectos planificados durante el mes					
27	La institución se promueve que el trabajo se desarrolle en un buen clima institucional					
28	Las instituciones se controlan de manera eficiente el desempeño de los trabajadores					
29	La institución educativa cuenta con recursos exclusivos para el desarrollo del deporte					
30	La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo del arte					
31	Existe recursos y materiales necesarios para el buen desempeño de sus actividades					
32	La institución apoya con el mejoramiento de la infraestructura del aula para el mejor desempeño del alumno					
33	La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes					
34	La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Gestión Institucional	Carriego (2007) Es la participación de todos los encargados en una institución que se enfocan en determinadas metas a partir de una planificación educativa, para mantener una buena organización e implementar principios, reglas y generar buenas prácticas y mecanismos utilizados para mejorar las condiciones de aprendizaje de los estudiantes.	Las dimensiones de Gestión institucional están constituidas por organizacional, convivencial, didáctica, pedagógica y comunitaria	Organizacional	Efectiva planificación	Ítems del 1 al 6	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		4	4	4	
				Metas efectivas a lograr				4	4	4	
				Adecuadas estrategias y objetivos				4	4	4	
			Convivencial	Diversidad de funciones	Ítems del 7 al 16			4	4	4	
				Poca Coordinación				4	4	4	
			Didáctica	Adecuadas estrategias de organizativa				4	4	4	
			Pedagógica	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional	Ítems del 17 al 26			4	4	4	
				Motivación y liderazgo				4	4	4	
				Supervisión				4	4	4	
				Metas de la organización				4	4	4	
			Comunitaria	Definir estándares de desempeño	Ítems del 27 al 34			4	4	4	
				Monitorear el proceso				4	4	4	
				Comparar el desempeño con los estándares				4	4	4	
				Evaluación				4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

EN EL INSTRUMENTO COLOCAR LAS DIMENSIONES RESPECTIVAS CON SUS PREGUNTAS PARA TENER UN MEJOR ALCANCE AL MOMENTO DE PROCESAR LA BASE DE DATOS.

Conclusión de la Validación: Revisado el 11/11/2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio GESTIÓN INSTITUCIONAL, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

DNI 26697122

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 05 de noviembre del 2022

Señor

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pacanguilla, 2022.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Desempeño docente.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

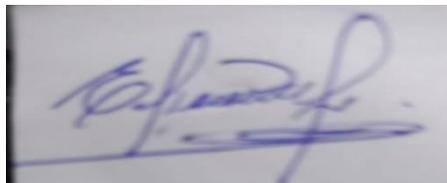
Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Jorge Edinson Hinostroza Robles

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario

Variable a medir: **Desempeño docente**

Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems del 1 al 7
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems del 8 al 14
Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Ítems del 15 al 21
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ítems del 22 al 26

Forma de administración:

Se aplica a los docentes de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: tranquilidad, silencio, etc.

Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 20 minutos

Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.

Población a evaluar: Docentes

Escalas valorativas

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (7)	Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad (7)	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5)	Desempeño docente (26)
Alto	29-35	29-35	29-35	21-25	105-130
Medio	17-28	17-28	17-28	13-20	62-104
Bajo	7-16	7-16	7-16	5-12	26-61

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.					
2	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.					
3	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.					
4	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.					
5	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
6	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.					
7	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.					
8	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.					
9	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase					
10	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					
11	Fomenta la práctica de los valores en la I. E					
12	Cumple con sus horas de clase.					
13	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.					
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
15	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.					
16	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.					
17	Demuestra cariño e identificación por la I.E.					
18	Tiene buen trato con los alumnos.					
19	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.					
20	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.					
21	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					
22	Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
23	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
24	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
25	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje					
26	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño docente	MINEDU (2018), Es el cumplimiento de sus funciones de los docentes; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.	Las dimensiones del desempeño docente se presentan en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes	Ítems del 1 al 7	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		8	8	8	
				Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando coherencia entre los aprendizajes				8	8	8	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propio para el aprendizaje	Ítems del 8 al 14			8	8	8	
				Conduce el proceso de enseñanza				8	8	8	
				Evalúa permanentemente el aprendizaje según los objetivos institucionales				8	8	8	
			Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Ítems del 15 al 21			8	8	8	
				Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela				8	8	8	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	Ítems del 22 al 26			8	8	8	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de las personas				8	8	8	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

SE RECOMIENDA COLOCAR LAS DIMENSIONES EN EL BLOQUE DE PREGUNTAS CORRESPONDIENTE PARA MEJOR LECTURA.

Conclusión de la Validación: Revisado el 11/11/2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio DESEMPEÑO DOCENTE, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Dr. Alex Miguel Hernández Torres
DNI 26697122



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la **Sunedu**.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERNANDEZ TORRES
Nombres	ALEX MIGUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	26697122

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	01/10/13
Resolución/Acta	1224-2013-UCV
Diploma	A1535584
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 03 de Febrero de 2022**



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - **Sunedu**



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 03/02/2022 17:29:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **Sunedu**, (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 08 de noviembre del 2022

Señor

Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pacanguilla, 2022.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Gestión institucional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

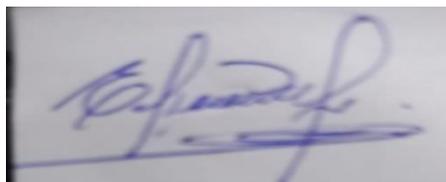
Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Jorge Edinson Hinostroza Robles

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario

Variable a medir: **Gestión institucional**

Estructura: El instrumento se elaboró en base a 5 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Organizacional	Ítems del 1 al 6
Convivencial	Ítems del 7 al 12
Didáctica	Ítems 13 al 16
Pedagógica	Ítems del 17 al 26
Comunitaria	Ítems del 27 al 34

Forma de administración:

Se aplica a los *docentes* de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: tranquilidad, silencio, etc.

Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 20 minutos

Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Gestión Institucional y sus dimensiones.

Población a evaluar: Docentes

Escalas valorativas

	Organizacional (6)	Convivencial (6)	Didáctica (4)	Pedagógica (10)	Comunitaria(8)	Gestión Institucional (34)
Alto	25--30	25--30	17--20	41-50	33-40	137-170
Medio	15--24	15--24	10--16	24-40	19-32	80-136
Bajo	6--14	6--14	4--9	10--23	8--18	34-79

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La institución se promueve la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión					
2	La institución colabora con usted en la planificación de documentos técnico pedagógicos					
3	La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo					
4	La institución establece medidas para el cumplir de las metas establecidas					
5	Se otorgan becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales					
6	La institución educativa realiza actividades que permite perseguir los objetivos establecidos					
7	La institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa					
8	Todas las funciones que se establece dentro de la Institución son cumplidas					
9	Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución					
10	Existe coordinación en las actividades que se realiza dentro de la institución					
11	El personal jerárquico soluciona los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo					
12	La institución se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que esta desarrollada de manera efectiva					
13	Los materiales educativos, le son proporcionados a tiempo					
14	Los encargados de velar con el mejoramiento de la gestión institucional, implementa adecuadas estrategias organizativa					
15	La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo de proyectos e innovación					
16	La Institución aplicada estrategias organizativas de acuerdo a la necesidad de la Institución					
17	Se desarrolla cursos de actualización en la institución educativa					
18	Se direcciona los planes de gestión de manera efectiva					
19	La institución se promueve la actualización permanente en los trabajadores de la institución educativa					
20	La institución se cuenta con el apoyo del subdirector en la planificación de sus actividades pedagógicas					
21	En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo					
22	Los trabajadores son capaces de plantear discusiones sobre temas de actualidad, normas y otros					
23	La institución aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes					
24	La institución realiza la supervisión de los materiales y recursos faltantes					
25	La institución los trabajadores tienen reconocimiento institucional, cuando gana algún concurso					
26	La institución cumple con los proyectos planificados durante el mes					
27	La institución se promueve que el trabajo se desarrolle en un buen clima institucional					
28	Las instituciones se controlan de manera eficiente el desempeño de los trabajadores					
29	La institución educativa cuenta con recursos exclusivos para el desarrollo del deporte					
30	La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo del arte					
31	Existe recursos y materiales necesarios para el buen desempeño de sus actividades					
32	La institución apoya con el mejoramiento de la infraestructura del aula para el mejor desempeño del alumno					
33	La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes					
34	La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Gestión Institucional	Carriego (2007) Es la participación de todos los encargados en una institución que se enfocan en determinadas metas a partir de una planificación educativa, para mantener una buena organización e implementar principios, reglas y generar buenas prácticas y mecanismos utilizados para mejorar las condiciones de aprendizaje de los estudiantes.	Las dimensiones de Gestión institucional están constituidas por organizacional, convivencial, didáctica, pedagógica y comunitaria	Organizacional	Efectiva planificación	Ítems del 1 al 6	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		4	4	4	
							4	4	4		
				Metas efectivas a lograr				4	4	4	
							4	4	4		
				Adecuadas estrategias y objetivos				4	4	4	
							4	4	4		
			Convivencial	Diversidad de funciones	Ítems del 7 al 16			4	4	4	
				Poca Coordinación				4	4	4	
			Didáctica	Adecuadas estrategias de organizativa			4	4	4		
							4	4	4		
			Pedagógica	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional	Ítems del 17 al 26			4	4	4	
				Motivación y liderazgo				4	4	4	
				Supervisión				4	4	4	
				Metas de la organización				4	4	4	
			Comunitaria	Definir estándares de desempeño	Ítems del 27 al 34			4	4	4	
				Monitorear el proceso				4	4	4	
				Comparar el desempeño con los estándares				4	4	4	
				Evaluación				4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	11. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

COLOCAR EN EL INSTRUMENTO LAS DIMENSIONES EN EL BLOQUE DE PREGUNTAS.

Conclusión de la Validación: Revisado el 11/11/2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio **GESTIÓN INSTITUCIONAL**, procedo a **confirmar su validez de contenido**.


 Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe
 DNI 01308574

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 08 de noviembre del 2022

Señor

Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pacanguilla, 2022.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Desempeño docente.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

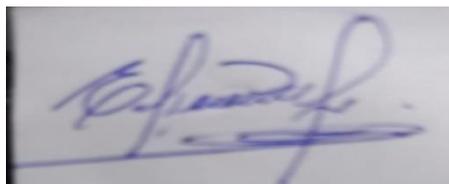
Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Jorge Edinson Hinostroza Robles

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario

Variable a medir: **Desempeño docente**

Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems del 1 al 7
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems del 8 al 14
Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Ítems del 15 al 21
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ítems del 22 al 26

Forma de administración:

Se aplica a los docentes de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: tranquilidad, silencio, etc.

Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 20 minutos

Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.

Población a evaluar: Docentes

Escalas valorativas

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (7)	Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad (7)	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5)	Desempeño docente (26)
Alto	29-35	29-35	29-35	21-25	105-130
Medio	17-28	17-28	17-28	13-20	62-104
Bajo	7-16	7-16	7-16	5-12	26-61

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.					
2	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.					
3	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.					
4	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.					
5	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
6	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.					
7	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.					
8	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.					
9	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase					
10	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					
11	Fomenta la práctica de los valores en la I. E					
12	Cumple con sus horas de clase.					
13	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.					
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
15	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.					
16	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.					
17	Demuestra cariño e identificación por la I.E.					
18	Tiene buen trato con los alumnos.					
19	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.					
20	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.					
21	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					
22	Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
23	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
24	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
25	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje					
26	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño docente	MINEDU (2018). Es el cumplimiento de sus funciones de los docentes; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.	Las dimensiones del desempeño docente se presentan en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes	Ítems del 1 al 7	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		8	8	8	
				Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando coherencia entre los aprendizajes				8	8	8	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propio para el aprendizaje	Ítems del 8 al 14			8	8	8	
				Conduce el proceso de enseñanza				8	8	8	
				Evalúa permanentemente el aprendizaje según los objetivos institucionales				8	8	8	
			Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Ítems del 15 al 21			8	8	8	
				Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela				8	8	8	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	Ítems del 22 al 26			8	8	8	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de las personas				8	8	8	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	13. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	14. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	15. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	13. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	14. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	15. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	16. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

COLOCAR EN EL INSTRUMENTO LAS DIMENSIONES EN EL BLOQUE DE PREGUNTAS.

Conclusión de la Validación: Revisado el 11/11/2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio DESEMPEÑO DOCENTE, procedo a **confirmar su validez de contenido.**


 Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe
 DNI 01308574



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	QUISPE QUISPE
Nombres	ROBERTO WILFREDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	01308574

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Rector	VELASQUEZ BENITES ORLANDO
Secretario General	LAVALLE DIOS PEDRO LUIS
Director	SANTOS CRUZ TEODULO JENARO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN EDUCACION GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	16/03/2012
Resolución/Acta	0139-2012/UNT
Diploma	A1227976
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000985308

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/11/2022 05:53:57-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 07 de noviembre del 2022

Señor

Mg. Neil Jesús Cancino Jho

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pacanguilla, 2022.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Gestión institucional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

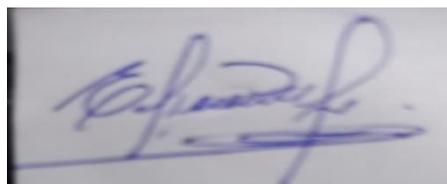
Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Jorge Edinson Hinostroza Robles

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario

Variable a medir: **Gestión institucional**

Estructura: El instrumento se elaboró en base a 5 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Organizacional	Ítems del 1 al 6
Convivencial	Ítems del 7 al 12
Didáctica	Ítems 13 al 16
Pedagógica	Ítems del 17 al 26
Comunitaria	Ítems del 27 al 34

Forma de administración:

Se aplica a los *docentes* de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: tranquilidad, silencio, etc.

Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 20 minutos

Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Gestión Institucional y sus dimensiones.

Población a evaluar: Docentes

Escalas valorativas

	Organizacional (6)	Convivencial (6)	Didáctica (4)	Pedagógica (10)	Comunitaria(8)	Gestión Institucional (34)
Alto	25--30	25--30	17--20	41-50	33-40	137-170
Medio	15--24	15--24	10--16	24-40	19-32	80-136
Bajo	6--14	6--14	4--9	10--23	8--18	34-79

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La institución se promueve la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión					
2	La institución colabora con usted en la planificación de documentos técnico pedagógicos					
3	La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo					
4	La institución establece medidas para el cumplir de las metas establecidas					
5	Se otorgan becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales					
6	La institución educativa realiza actividades que permite perseguir los objetivos establecidos					
7	La institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa					
8	Todas las funciones que se establece dentro de la Institución son cumplidas					
9	Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución					
10	Existe coordinación en las actividades que se realiza dentro de la institución					
11	El personal jerárquico soluciona los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo					
12	La institución se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que esta desarrollada de manera efectiva					
13	Los materiales educativos, le son proporcionados a tiempo					
14	Los encargados de velar con el mejoramiento de la gestión institucional, implementa adecuadas estrategias organizativa					
15	La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo de proyectos e innovación					
16	La Institución aplicada estrategias organizativas de acuerdo a la necesidad de la Institución					
17	Se desarrolla cursos de actualización en la institución educativa					
18	Se direcciona los planes de gestión de manera efectiva					
19	La institución se promueve la actualización permanente en los trabajadores de la institución educativa					
20	La institución se cuenta con el apoyo del subdirector en la planificación de sus actividades pedagógicas					
21	En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo					
22	Los trabajadores son capaces de plantear discusiones sobre temas de actualidad, normas y otros					
23	La institución aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes					
24	La institución realiza la supervisión de los materiales y recursos faltantes					
25	La institución los trabajadores tienen reconocimiento institucional, cuando gana algún concurso					
26	La institución cumple con los proyectos planificados durante el mes					
27	La institución se promueve que el trabajo se desarrolle en un buen clima institucional					
28	Las instituciones se controlan de manera eficiente el desempeño de los trabajadores					
29	La institución educativa cuenta con recursos exclusivos para el desarrollo del deporte					
30	La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo del arte					
31	Existe recursos y materiales necesarios para el buen desempeño de sus actividades					
32	La institución apoya con el mejoramiento de la infraestructura del aula para el mejor desempeño del alumno					
33	La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes					
34	La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Gestión Institucional	Carriego (2007) Es la participación de todos los encargados en una institución que se enfocan en determinadas metas a partir de una planificación educativa, para mantener una buena organización e implementar principios, reglas y generar buenas prácticas y mecanismos utilizados para mejorar las condiciones de aprendizaje de los estudiantes.	Las dimensiones de Gestión institucional están constituidas por organizacional, convivencial, didáctica, pedagógica y comunitaria	Organizacional	Efectiva planificación	Ítems del 1 al 6	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		4	4	4	
							4	4	4		
				Metas efectivas a lograr				4	4	4	
			Adecuadas estrategias y objetivos		4		4	4			
					4		4	4			
			Convivencial	Diversidad de funciones	Ítems del 7 al 16			4	4	4	
				Poca Coordinación				4	4	4	
			Didáctica	Adecuadas estrategias de organizativa			4	4	4		
							4	4	4		
			Pedagógica	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional	Ítems del 17 al 26			4	4	4	
				Motivación y liderazgo				4	4	4	
				Supervisión				4	4	4	
				Metas de la organización				4	4	4	
			Comunitaria	Definir estándares de desempeño	Ítems del 27 al 34			4	4	4	
				Monitorear el proceso				4	4	4	
				Comparar el desempeño con los estándares				4	4	4	
				Evaluación				4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	17. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	18. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	19. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	20. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	17. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	18. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	19. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	20. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	17. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	18. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	19. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	20. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

SE RECOMIENDA COLOCAR LAS DIMENSIONES EN EL BLOQUE DE PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO.

Conclusión de la Validación: Revisado el 10/11/2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio GESTIÓN INSTITUCIONAL, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



 Mg. Neil Jesús Cancino Jho
 DNI 19320601

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 07 de noviembre del 2022

Señor

Mg. Neil Jesús Cancino Jho

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pacanguilla, 2022.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Desempeño docente.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

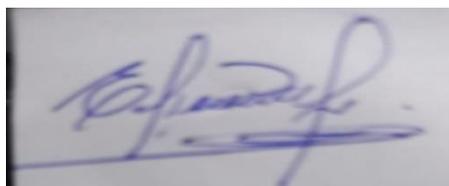
Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Jorge Edinson Hinostroza Robles

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario

Variable a medir: **Desempeño docente**

Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems del 1 al 7
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems del 8 al 14
Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Ítems del 15 al 21
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ítems del 22 al 26

Forma de administración:

Se aplica a los docentes de forma individual, previendo encontrarse en las mejores circunstancias: tranquilidad, silencio, etc.

Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 20 minutos

Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.

Población a evaluar: Docentes

Escalas valorativas

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (7)	Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad (7)	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5)	Desempeño docente (26)
Alto	29-35	29-35	29-35	21-25	105-130
Medio	17-28	17-28	17-28	13-20	62-104
Bajo	7-16	7-16	7-16	5-12	26-61

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nº	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.					
2	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.					
3	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.					
4	Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.					
5	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
6	Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.					
7	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.					
8	Demuestra su vocación hacia la enseñanza.					
9	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase					
10	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					
11	Fomenta la práctica de los valores en la I. E					
12	Cumple con sus horas de clase.					
13	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.					
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
15	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.					
16	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.					
17	Demuestra cariño e identificación por la I.E.					
18	Tiene buen trato con los alumnos.					
19	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.					
20	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.					
21	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					
22	Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
23	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
24	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
25	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje					
26	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño docente	MINEDU (2018), Es el cumplimiento de sus funciones de los docentes; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.	Las dimensiones del desempeño docente se dimensionan en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de sus estudiantes	Ítems del 1 al 7	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		8	8	8	
				Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando coherencia entre los aprendizajes				8	8	8	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propio para el aprendizaje			Ítems del 8 al 14		8	8	8
				Conduce el proceso de enseñanza				8	8	8	
			Evalúa permanentemente el aprendizaje según los objetivos institucionales		8			8	8		
			Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias	Ítems del 15 al 21			8	8	8	
				Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela				8	8	8	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	Ítems del 22 al 26			8	8	8	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos de las personas				8	8	8	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	21. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	22. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	23. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	24. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	21. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	22. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	23. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	24. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	21. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	22. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	23. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	24. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

SE RECOMIENDA COLOCAR LAS DIMENSIONES EN EL BLOQUE DE PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO.

Conclusión de la Validación: Revisado el 10/11/2022, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio DESEMPEÑO DOCENTE, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. Neil Jesús Cancino Jho
DNI 19320601





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la **Sunedu**.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CANCINO JHO
Nombres	NEIL JESUS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	19320601

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	22/08/2014
Resolución/Acta	0929-2014-UCV
Diploma	A1673638
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
13 de ~~Noviembre~~ de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000985450

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - **Sunedu**



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/11/2022 12:40:24-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **Sunedu**, (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Anexo 5: Informe de Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento participación de los padres de familia fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN INSTITUCIONAL

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	34

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar GESTIÓN INSTITUCIONAL se ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.956, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

Ítem	Media de la escala si se elimina el Ítem	Varianza de la escala si se elimina el Ítem	Correlación Ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el Ítem
La institución se promueve la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión	989,200	485,243	,380	,963
La institución colabora con usted en la planificación de documentos técnico pedagógicos	994,000	476,417	,613	,962
La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo	995,600	466,090	,716	,961
La institución establece medidas para el cumplir de las metas establecidas	995,200	468,760	,710	,961
Se otorgan becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales	1,017,200	492,127	,366	,963
La institución educativa realiza actividades que permite perseguir los objetivos establecidos	1,000,000	486,667	,324	,963
La institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa	990,800	469,993	,690	,961
Todas las funciones que se establece dentro de la Institución son cumplidas	996,000	472,500	,736	,961
Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución	992,000	466,667	,776	,961
Existe coordinación en las actividades que se realiza dentro de la institución	997,600	472,107	,612	,962
El personal jerárquico soluciona los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo	997,600	467,190	,837	,960
La institución se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que esta desarrollada de manera efectiva	996,800	454,727	,894	,960
Los materiales educativos, le son proporcionados a tiempo	1,002,000	473,500	,717	,961
Los encargados de velar con el mejoramiento de la gestión institucional, implementa adecuadas estrategias organizativa	1,000,000	471,500	,862	,961
La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo de proyectos e innovación	1,012,000	484,333	,392	,963
La Institución aplicada estrategias organizativas de acuerdo a la necesidad de la Institución	1,000,000	461,917	,841	,960
Se desarrolla cursos de actualización en la institución educativa	1,008,400	477,723	,459	,963
Se direcciona los planes de gestión de manera efectiva	1,000,400	469,040	,762	,961
La institución se promueve la actualización permanente en los trabajadores de la institución educativa	1,001,600	472,223	,594	,962

La institución se cuenta con el apoyo del subdirector en la planificación de sus actividades pedagógicas	997,600	459,023	,747	,961
En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo	1,000,000	465,333	,761	,961
Los trabajadores son capaces de plantear discusiones sobre temas de actualidad, normas y otros	997,200	480,877	,497	,962
La institución aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes	995,600	481,840	,544	,962
La institución realiza la supervisión de los materiales y recursos faltantes	1,002,400	472,023	,707	,961
La institución los trabajadores tienen reconocimiento institucional, cuando gana algún concurso	1,003,600	462,823	,706	,961
La institución cumple con los proyectos planificados durante el mes	996,000	460,250	,767	,961
La institución se promueve que el trabajo se desarrolle en un buen clima institucional	990,400	469,457	,751	,961
Las instituciones se controlan de manera eficiente el desempeño de los trabajadores	994,400	465,090	,830	,960
La institución educativa cuenta con recursos exclusivos para el desarrollo del deporte	1,006,400	472,407	,542	,962
La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo del arte	1,009,600	474,373	,521	,962
Existe recursos y materiales necesarios para el buen desempeño de sus actividades	1,003,200	462,227	,744	,961
La institución apoya con el mejoramiento de la infraestructura del aula para el mejor desempeño del alumno	1,000,000	471,583	,593	,962
La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes	991,200	478,777	,523	,962
La institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes	989,600	483,873	,405	,963

La Tabla 4 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se logró identificar los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.963, se podría señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento participación de los padres de familia fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	26

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar BUEN DESEMPEÑO DOCENTE ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.956, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 4.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

Ítem	Media de la escala si se elimina el ítem	Varianza de la escala si se elimina el ítem	Correlación ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje.	1,147,200	103,460	,335	,947
Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.	1,146,000	101,167	,689	,944
Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.	1,146,800	100,310	,731	,943
Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos.	1,146,000	100,750	,736	,943
Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	1,145,600	101,673	,667	,944
Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo.	1,147,200	98,543	,772	,942
Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos.	1,146,000	101,500	,544	,945
Demuestra su vocación hacia la enseñanza.	1,144,800	102,510	,670	,944
Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase	1,146,000	101,833	,614	,944
Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.	1,145,200	102,843	,570	,945
Fomenta la práctica de los valores en la I. E	1,144,800	103,177	,580	,945
Cumple con sus horas de clase.	1,144,800	104,260	,435	,946
Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.	1,144,000	105,750	,334	,947
Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.	1,145,600	101,590	,677	,944
Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.	1,148,000	100,083	,623	,944
Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.	1,147,200	98,043	,818	,942
Demuestra cariño e identificación por la I.E.	1,145,600	101,423	,696	,944
Tiene buen trato con los alumnos.	1,146,000	100,917	,717	,943
Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.	1,152,000	93,917	,683	,944
Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.	1,154,000	96,667	,572	,946
Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.	1,148,400	95,557	,715	,943
Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	1,150,400	98,207	,674	,943
Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes	1,150,800	96,160	,668	,944
Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	1,148,400	95,140	,742	,943
Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje	1,148,000	96,500	,703	,943
Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	1,151,200	93,193	,737	,943

La Tabla 4 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera, se logró identificar los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.946, se podría señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión institucional y el buen desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla

", cuyo autor es HINOSTROZA ROBLES JORGE EDINSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN DNI: 16788167 ORCID: 0000-0001-5657-0799	Firmado electrónicamente por: ZARRIAGARR el 09- 01-2023 10:09:54

Código documento Trilce: TRI - 0508230