



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el  
Instituto de Educación Superior Público Pedagógico, Nuestra  
Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Muñoz Guzman, Richard (orcid.org/0000-0002-6856-1176)

**ASESOR:**

Dr. Galindo Heredia, Jose Antonio (orcid.org/0000-0002-8986-570X)

**CO-ASESOR:**

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser la luz que guía mis pasos hacia el cumplimiento de mis metas personales.

A mi querida madre Delia por su constante motivación para cumplir mis sueños profesionales.

A mi amada esposa Sara Luz por su gran amor y comprensión en toda brega que me da la vida.

A mis queridas hijas Venus Andrea y Coralie quienes con sus inquietudes y ocurrencias alegran mi vida familiar.

## **AGRADECIMIENTO**

A la prestigiosa Universidad César Vallejo por contribuir académicamente en el perfeccionamiento de los profesionales de la región Lima.

A la plana docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad, por compartir sus experiencias cognitivas. Al Dr. Espinoza Casco, Roque Juan.

Al Dr. José Antonio Galindo Heredia, mi asesor, por su incansable apoyo profesional durante la ejecución de la presente investigación.

A los docentes del Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho, por su participación en el llenado de las fichas de cuestionario.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población y muestra .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimiento .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Operacionalización.....</i>	14
<b>Tabla 2</b>	<i>Distribución de frecuencia para el variable desempeño profesional .....</i>	19
<b>Tabla 3</b>	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión conocimiento profesional.....</i>	20
<b>Tabla 4</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión práctica profesional.</i>	21
<b>Tabla 5</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión compromiso Profesional.....</i>	22
<b>Tabla 6</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión cumplimiento profesional.....</i>	23
<b>Tabla 7</b>	<i>Prueba de normalidad.....</i>	24
<b>Tabla 8</b>	<i>Correlación entre las variables gestión institucional y desempeño profesional.....</i>	25
<b>Tabla 9</b>	<i>Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión conocimiento profesional.....</i>	26
<b>Tabla 10</b>	<i>Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión práctica profesional.....</i>	27
<b>Tabla 11</b>	<i>Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión compromiso profesional.....</i>	28
<b>Tabla 12</b>	<i>Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión cumplimiento profesional.....</i>	29

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Esquema del diseño metodológico.....</i>	13
<b>Figura 2</b>	<i>Esquema del Alfa de Cronbach.....</i>	16
<b>Figura 3</b>	<i>Esquema del Coeficiente de Correlación Tau de Kendall.....</i>	17
<b>Figura 4</b>	<i>Distribución de frecuencia para la variable desempeño profesional</i>	19
<b>Figura 5</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión conocimiento profesional.....</i>	20
<b>Figura 6</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión práctica profesional.</i>	21
<b>Figura 7</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión compromiso Profesional.....</i>	22
<b>Figura 8</b>	<i>Distribución de frecuencia para la dimensión cumplimiento profesional.....</i>	23
<b>Figura 9</b>	<i>La campana de Gauss para las variables gestión institucional y desempeño profesional.....</i>	25
<b>Figura 10</b>	<i>La campana de Gauss para la variable gestión institucional y la dimensión conocimiento profesional.....</i>	26
<b>Figura 11</b>	<i>La campana de Gauss para la variable gestión institucional y la dimensión práctica profesional.....</i>	27
<b>Figura 12</b>	<i>La campana de Gauss para la variable gestión institucional y la dimensión compromiso profesional.....</i>	28
<b>Figura 13</b>	<i>La campana de Gauss para la variable gestión institucional y la dimensión cumplimiento profesional.....</i>	29

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar en qué medida se relacionan la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Ayacucho, 2022. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño transversal correlacional y basado en la investigación no experimental; la muestra de estudio estuvo constituida por 60 docentes; la información se recogió en las fichas de cuestionarios estructurados; para el análisis de los datos se empleó el Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall, lo que permitió determinar los resultados, organizar las tablas y las figuras; la interpretación y análisis de los datos se dio de manera cuantitativa. Los resultados del estudio determinan que la gestión institucional se relaciona con el desempeño profesional magisterial; determinando que cuando la gestión institucional es moderada el desempeño profesional magisterial es regular ( $t = ,886$ ;  $p < 0,05$ ). Lo que significa que esta entidad con una buena gestión y desempeño profesional satisfaga la expectativa de los usuarios.

*Palabras clave:* Gestión institucional, desempeño profesional magisterial, educación de calidad.

## **Abstract**

The main objective of this study is determine what extent institutional management and professional teacher performance are related at the Nuestra Señora de Lourdes Pedagogical Public Higher Education Institute. Ayacucho, 2022. The research consisted of a basic type, quantitative approach, correlational cross-sectional design and based on non-experimental research; the study sample was based on 60 teachers; the information was collected in the sheets of structured questionnaires; For the analysis of the data, the Kendall Tau-b Correlation Coefficient was used, which allowed to determine the results, organizing the tables and figures; the interpretation and analysis of the data was given in a quantitative way. The results of the study determine that institutional management is related to professional teaching performance; establishing that when institutional management is moderate, professional teaching performance is regular ( $t = .886$ ;  $p < 0.05$ ). Which means that this entity with good management and professional performance meets the expectation of users.

Keywords: Institutional management, professional teacher performance, quality education.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional las innovaciones, la globalización, especialmente el desarrollo científico, tecnológico, traen consigo una serie de cambios y retos también para el sistema educativo, es necesario la participación de sus actores (estudiantes, docentes, directivos, padres, comunidad y gobierno), en la gestión institucional y políticas organizacionales.

De ahí la importancia de relacionar la calidad institucional con el desempeño. Desde 1990, la UNESCO se ha preocupado por la carencia del sistema educativo en todos los países del mundo y así mismo por lo que es importante la educación en el progreso social. Por lo tanto, existe la obligación de plantear e implementar políticas y estrategias dirigidas a mejorar las gestiones institucionales y la prioridad de la formación de condición en el desarrollo humano. Martín et al. (2019).

Asimismo, la educación sigue siendo el centro de atención de los gobiernos y las agencias internacionales como un sector que percibe los diversos desafíos que enfrenta la humanidad y ha sido parte de la investigación de la gestión, la estrategia y la investigación de calidad destinada a marcar una diferencia significativa en la sociedad. Competencia que desafía el sistema educativo en el mundo.

La UNESCO (2023) manifiesta que, a partir del 2000, en América Latina se implementó nuevas políticas en favor de la educación, sin embargo, las provincias del Perú, constituyen limitaciones para desarrollar una educación de calidad, a esto le sumamos las consecuencias del COVID-19 que ha impactado en la educación de 9,9 millones de estudiantes; de las cuales en estos últimos años solo el 17% alcanzan concluir la educación superior no universitaria e insertarse en el ámbito laboral.

Por otro lado, en el contexto nacional nuestro sistema educativo peruano por su colisión en la producción, la economía nacional y el desarrollo personal y colectivo, necesita nuevos paradigmas, toma de decisiones y la voluntad de cambiar la estrategia organizacional para mejorar la calidad de las instituciones. Por lo tanto, es prioridad trabajar en equipo para superar los desafíos en la

educación. En una gestión educativa dice Rico (2016), la integración y el trabajo colaborativo es lo permite una gestión de calidad.

Finalmente, en nuestro contexto local el sistema educativo revela a diario que las instituciones públicas tienen serias carencias de gobernabilidad, una de las cuales es la falta de participación interna para intervenir en las organizaciones institucionales. Todas las participaciones ciudadanas son derechos y deberes constitucionales, de ahí nuestro papel en las gestiones públicas son fundamentales, no sólo significa involucrarnos activamente sino también coadyuvar en el monitoreo de las autoridades. Ventura (2021).

De esta forma, la gerencia de la institución puede supervisar y organizar toda la solicitud de gestión para mejorar el progreso y la valoración de los procesos administrativos de la gerencia, requiere la consideración de estos procesos de dirección: organización, planificación, control y gestión, para que todas las actividades puedan llevarse a cabo de manera eficiente y adecuada.

Por lo tanto, lograr una gestión eficaz de las instituciones educativas es un gran desafío. Por ello, es importante comprender el rango de significancia que se encuentra entre las variables de este trabajo.

El problema general planteado fue: ¿En qué medida se relacionan la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en la Institución Educativa Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho (IESPPNSLA), 2022?, y sus problemas específicos fueron: a) ¿En qué medida se relaciona la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022?, b) ¿En qué medida se relaciona las gestión institucional y la práctica profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022?, c) ¿En qué medida se relaciona la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022?, d) ¿En qué medida se relaciona la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022?.

Este trabajo se justificó de la siguiente manera: a) Por conveniencia, la capacidad de gestión institucional, se transforma en una disciplina necesaria para ejercer el liderazgo y la gestión; b) Valor teórico, la gestión institucional

también enfatiza en la programación, conocimientos, habilidades y experiencias; c) Utilidad metodológica, el objetivo de la educación gerencial es desarrollar un mayor liderazgo entre los gerentes, permitiéndoles ejercer autoridad y promover una mayor participación en toma de decisiones; d) Implicancias prácticas, es necesaria una buena gestión para garantizar un excelente servicio a la comunidad.

El objetivo general propuesto fue: Determinar en qué medida se relaciona la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022; y sus objetivos específicos fueron: a) Determinar en qué medidas se relacionan las gestiones institucionales y el conocimiento profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022, b) Determinar en qué medidas se relacionan las gestiones institucionales y las prácticas profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022, c) Determinar en qué medidas se relacionan las gestiones institucional y el compromiso profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022, d) Determinar en qué medidas se relacionan la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022.

Finalmente, para la hipótesis general existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022; y las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre las gestiones institucional y el conocimiento profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022, b) Existe relación significativa entre las gestiones institucionales y las prácticas profesional magisterial en IESPPNSLA, 2022, c) Existe relación significativa entre las gestiones institucional y el compromiso profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022, d) Existe relación significativa entre las gestiones institucional y el cumplimiento profesional magisterial en la IESPPNSLA, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Aguilar (2019), presentó para optar su grado de magister una estrategia de gestión para perfeccionar el desempeño de los profesores y la buena enseñanza pública en el nivel secundaria en el país de México. Se concluyó que todos los niveles de gobierno en México perciben la calidad de la educación como un problema fundamental del país, esto como consecuencia del trabajo de los docentes. Es importante valorar este trabajo porque la calidad de la enseñanza está determinada no solo por el desempeño de los docentes, sino también por otros factores (escuelas, entorno, docentes e instituciones) que deben de trabajar en conjunto.

Carayannis (2020), En su libro *Gestión Institucional la Enciclopedia de Creatividad, Invención, Innovación y Emprendimiento en EEUU* menciona que la medición del proceso de innovación es fundamental tanto para los profesionales como para los académicos también que el proceso de gestión de la innovación consta de siete categorías: gestión de insumos, gestión del conocimiento, estrategia de innovación, cultura y estructura organizacional, gestión de cartera, gestión de proyectos y comercialización.

Nazeer-Ikeda (2022), En su libro *el manual de la investigación sobre formación del profesor en Singapur*, menciona que la formación del profesor y el estado nación tienen una relación antigua, fuerte y dependiente. La formación del profesor es fundamental para las estrategias de desarrollo del capital humano de Singapur y, al mismo tiempo, permite que el Estado desarrolle y se comprometa con la educación para el desarrollo social y político.

Ezale (2020), en su artículo *Gestión de calidad y Liderazgo académico* realizado en Ghana menciona que la gestión de calidad es una medida que implementan las instituciones para garantizar que los cursos y programas cumplan con los estándares internacionales y de acreditación.

Cabarca y Contreras (2019), presentó su investigación sobre evaluar el desempeño del profesor y su vínculo con los índices compuestos de las calidades de la educación en la institución pública de la región de Barranquilla -

Colombia, Los resultados mostraron que entre más alta son las calificaciones del profesor, más bajo son los resultados del componente del ambiente escolar.

Taylor (2021), En su artículo: El nexo docencia e investigación, un modelo para la gestión institucional en el Reino Unido, menciona que la docencia y la investigación se encuentran en el corazón de la educación superior. A partir de las observaciones recogidas a través del proyecto, se propone un nuevo modelo de gestión institucional del nexo docencia: investigación. Este ejemplo se apoya en una gama de factores contextuales, clasificados como ideológicos o ambientales, y dos enfoques contrastantes de la gestión institucional de la relación entre docencia e investigación, activa y pasiva.

Guerrero (2020), para obtener su grado de magister presentó su estudio Gestión escolar: factor esencial en el reforzamiento del estado institucional en las escuelas. Concluye que fue importante juntar al profesional que integran el ámbito de las gestiones escolares, y conseguir que exista una fluida comunicación entre ellos, que es uno de los hitos más importantes de mejora en el equipo y la toma de decisiones. Es fundamental este trabajo ya que está enfocado a la evaluación de la gestión escolar, ya que es una causa sustancial y determinante en las tomas de decisiones.

Vargas (2021), para obtener su grado de magister presentó su estudio gestiones educativas y su vínculo con los desempeños pedagógicos en unidades educativas privadas de Ambato, Ecuador. Concluye que es necesario una mayor idoneidad de gestión, mejor uso de los recursos y mejores prácticas de gestión que permitan a las instituciones educativas perfeccionar la calidad de la educación y alcanzar las metas establecidas. Es importante este aporte porque la comunicación entre directivos y docentes deben aunar esfuerzos incrementar una buena gestión institucional.

Chichanda (2019), en su estudio la gestión educacional y su impacto en los desempeños del profesor, Institución Educativa Tomás Guerra Cortéz, Balzar Guayas, Ecuador, concluye con los resultados de un nivel alto para las variables y dimensiones. El resultado de las gestiones educativas tuvo el nivel alto de 52,1%, desempeño del profesor con el nivel alto de 61,7% y el Rho de Spearman

de 0,488. Para las dimensiones: planeaciones 54,3%, organización 66,0%, dirección 54,3% y para el control con 60,6%. Todas mantuvieron correlaciones directas y significativas con las variables desempeño del profesor, como lo afirma el Rho de Spearman.

En el contexto nacional, Peña (2018) para obtener el grado de maestría presentó su tesis en gestiones institucionales y desempeños del docente en las instituciones educativas como en Luis Vallejo Santoni, Cusco, concluyó que: Según la valoración del Coeficiente de Pearson: Las gestiones institucionales tienen vínculos directos con los desempeños laborales en los maestros de las instituciones educativas.

Ramirez (2022), en su estudio sobre las gestiones institucionales y desempeños de los profesores en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto, 2029. Concluyó afirmando que la Gestión Institucional son deficientes con un 48%, preciso a que en la institución no se fomenta en su conjunto la intervención de los profesores en la realización de los documentos de gestión, la cual produce malestar y discrepancias. Para el desempeño de los profesores son regulares con un 45%, se efectuó la contrastación de la hipótesis que llevó a deducir que hay relación entre las dos variables, siendo el “p” menor a 0.05; y el valor “r” es de 0,585, indicándonos una correlación moderada.

Figuroa (2019), en su estudio sobre Gestión del conocimiento y su relación con la gestión institucional de la Escuela Nacional de Control, Lima 2019. Concluyó afirmando que hay relación entre la gestión del conocimiento y la gestión institucional, encontrando que el 37% de los cooperantes, la institución jamás les ofrece capacitaciones sobre las prácticas de gestión del conocimiento. El 70% jamás participan en eventos académicos, el 48% indican que la institución impulsa muy poco la incorporación de las consecuencias de sus indagaciones en los programas de estudio. El 67% que hay muy pocos estímulos económicos a los profesores por toda actividad innovadora. Hay una relación positiva significativa entre estas estas variables, se evidencia una correlación de 0,73.

Romaní (2018), en su estudio sobre gestión institucional y prácticas de la profesión del profesor en la institución educativa de Ricardo Palma, Chuparo – Chincheros, 2018. Concluyó demostrando con el estadístico Tau “b” de Kendal un 0,774, que en la institución educativa hay buena organización pedagógica, administrativa y comunitaria, que ayuda a desarrollar las prácticas profesionales en la institución educativa, para la gestión institucional y el nivel cultural de los profesores es 0,729 significativamente positiva, en la gestión institucional el nivel político de los profesores es 0,811 significativamente positiva y para la gestión institucional y el nivel cultural de profesores es 0,637 significativamente positiva. Por tal razón, hay una relación significativa entre estas dos variables ( $t=0,774$ ;  $p=0,000$ ). En otras palabras, cuanto más adecuado son las gestiones organizacionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias, las prácticas de la profesión del profesor son efectivas.

Estela (2019), en su estudio Gestiones administrativas y compromisos del profesor de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. Concluyó que la gestión administrativa afecta sobre el compromiso de los profesores, evidenció que un 92% consideran que las gestiones administrativas y los compromisos del profesor son muy adecuadas; Por lo tanto, dice que, al incrementar las gestiones administrativas, aumentan los compromisos del maestro.

Cajo (2018), para conseguir su grado de maestría expuso su trabajo de Gestión institucional estratégica que ayude a mejorar el desempeño profesional del grupo de profesores y administrativo de la comunidad educativa, en la región Lambayeque. Concluye afirmando que es necesario la reestructuración mental tanto en los docentes como administrativos centrados en las relaciones interpersonales y motivacionales para mejorar el desempeño profesional, para ello propuso un modelo de gestión estratégica, basada en las bases de la gestión escolar.

Yábar (2018), para tener su grado de magister presento su investigación sobre las gestiones educativas y su vínculo con las prácticas del maestro en la comunidad educativa privada Santa Isabel de Hungría en Lima. Concluyó que

existe vínculo directo entre las gestiones institucionales y las prácticas del profesor, donde muestra el P valor (Sig) de 0.00; el mismo que es menor a un 0.05. Donde el 5% de la práctica del profesor está siendo expresada por la gestión institucional que realiza.

Herrera (2021), para tener su grado de maestría presentó su trabajo: Las gestiones institucionales y las relaciones con los desempeños del maestro en la institución educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020. Concluyó planteando que existe una correlación altamente significativas entre las gestiones institucionales y los desempeños del profesor, obteniendo así un valor en el coeficiente de rho de Spearman ( $r_s=0.390^{**}$ ) y un nivel de significancia  $p_j<0.01$ .

Chaparro (2019), en su tesis gestiones educativas y su relación con las prácticas del profesor de la comunidad educativa José María Arguedas, Lima. Concluyó con un Alfa de Cronbach de confiabilidad de 0,955 gestiones educativas y 0,979 prácticas docentes. Siendo el resultado una correlación significativa en las dos variables. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,931; indicando existe correlación positiva alta en estas dos variables. Además, el nivel de significancia es inferior a 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, hay un vínculo significativo entre la gestión educativa con la práctica del profesor.

Mori (2019), en su tesis gestiones institucionales y desempeños de los profesores de la comunidad educativa Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjui, concluyó que su investigación arrojó un bajo nivel de las gestiones institucionales de la comunidad educativa, resultando el 55%. Esto precisamente porque los profesores, casi nunca respetan los preceptos otorgadas por la comunidad educativa, tampoco se concede una comunicación efectiva. El 58% plantean que los desempeños de los profesores de la comunidad educativa son inapropiados, porque pocas veces ejecutan técnicas pedagógicas. De este modo la investigación establece que hay relación significativa entre las dos variables porque el valor de significancia es de 0.000, menor al margen de error de 0.05. Arrojando la prueba un coeficiente de correlación de 0.739 que se explica como una correlación positiva considerable. Se aceptó la hipótesis de investigación,



En conclusión, como lo indican muchos autores como Maguiña (2018) hay una correlación en los lineamientos de las gestiones y los desempeños de los administrativos con los lineamientos del Ministerio de Educación. (p. 69); Gonzales (2020) afirma que para tener una gestión eficaz se necesita un gerente que lleve a cabo su desarrollo individual; Saavedra (2019) afirmó que existe un vínculo alta entre gestión institucional con el desempeño del profesor, sugiere una mayor motivación a los maestros para perfeccionar su desempeño; Meza (2019) también afirmó que hay correlación entre las gestiones educativas y los desempeños del profesor; Medina (2019) demostró los vínculos entre las gestiones educativas con los desempeños docentes  $R = 0.883$ .

Las teorías que están relacionadas a las variables de investigación fueron:

La gestión institucional como sistema de referencia que determina las planificaciones, manejos, claridades, evaluaciones y rendiciones de las cuentas de los bienes humanos, financieros, materiales y técnicos en los trabajos de las instituciones mediante la autonomía responsable, la gestión, la mejora legislativa, la descentralización del objetivo, cultura de planeación, planificación del recurso económico, justificación de gastos y aplicaciones de la TIC en toda gestión.

Sovero (2017), consideró que todas las gestiones institucionales se refieren al conjunto de acciones y actividades gestionadas por funciones administrativas que dan soporte a la gestión instruccional. También se mencionan a las planificaciones, organizaciones, comunicaciones, controles y participaciones en actividades claves de gestión.

Farro (2016) define que todas las gestiones institucionales como la competencia de una entidad para poner en práctica su proyecto estratégico, a través del presupuesto institucional, cuyos resultados se distribuyen en gran medida en el plan operativo anual.

En síntesis, entendemos la gestión institucional como un cúmulo de actividades que ejecutan en una institución, para alcanzar objetivos y metas claramente definidos. Con base en lo anterior, se puede interpretar que las

gestiones deben saber y articularlos todos los componentes de una organización institucional, en una acción coordinada y cooperativa, para los logros de las metas.

La gestión de la institución es de crucial importancia, pues es en este nivel que se elaboran y ponen en prácticas los proyectos que consideran las instituciones, guiados por la misión y visión.

Los componentes de una gestión institucional son los siguientes: lograr objetivos comunes; dividir o diferenciar el trabajo, estableciendo metas comunes para identificar y diferenciar funciones y conocimientos de los participantes; coordinación de esfuerzos y asistencia mutua; acompañamiento y evaluación que permite controlar las acciones a realizar, identificación y corrección de desviaciones o gestión de nuevas oportunidades de desarrollo; un conjunto de contextos que influyen significativamente en las definiciones de la metas y las posibilidades de mejorar los procesos (Silva, 2019).

La gestión institucional, según Sovero (2017), debe basarse en las siguientes estrategias: i) Liderazgo: considerado la capacidad de movilizar a los individuos de las organizaciones para los logros de los objetivos institucionales. ii) Reingeniería: Se entiende como la modernización, reorientación o replanificación de las actividades educativas para aumentar la calidad de la educación. La reingeniería puede ser considerada como innovación. iii) Dirección con creatividad: Esto significa que los directores y órganos de gobierno tienen que ser creativos en los progresos de las gestiones educativas. Tener en cuenta también una evaluación de la gestión institucional son las coberturas, eficiencias y calidades educativas, como afirmó García (2017)

Los principales instrumentos de las gestiones institucional educativa son los siguientes: i) Proyecto Educativo de la institución como enunciado general que define la misión y enlaza con el proyecto de desarrollos institucionales. ii) Proyecto Curricular de las instituciones educativas como los procesos de toma de decisiones. iii) Planes Anuales de Trabajo como unas herramientas de gestiones de corto plazo que hace viable el desarrollo del Proyecto Pedagógico Institucional. iv) Reglamento Interno por el cual el empleador define las

obligaciones y prohibiciones que deben observar los trabajadores. v) Manual de Organización y Funcionamiento como documento técnico normativo de la gestión institucional que describa y defina, funciones básicas y específicas. vi) Informe anual de gestión como documento que reúna las actividades de coordinaciones, gestiones, administraciones y direcciones. (Farro, 2016).

Las dimensiones que categorizan de manera específica a la gestión institucional son: i) Selección del personal como un proceso que implique en las diferentes etapas, como la necesidad de ser entrevistado por el gerente o responsable (Armstrong, 2016). ii) Capacitación del personal como algo importante en la formación de los trabajadores. La formación no es una excepción, porque también hay modelos que muestran las realidades empresariales de cómo impartir la formación (Mendoza, 2015). iii) Supervisión administrativa. (Mondey y Wayne, 2017). iv) Asistencia psicológica (Rodríguez, 2018).

El desempeño del docente es la expresión de los profesionales en los desarrollos de las diversas capacidades, que califican y diferencian los cumplimientos de los requisitos del trabajo social en el contexto de las funciones y roles inherentes al desempeño de sus actividades, tareas relacionadas con la profesión.

Para Añorga (2018) Es la facultad del docente para realizar los deberes, acciones y responsabilidades que le exige su cargo profesional. Se manifiesta en el comportamiento o la conducta real que tiene el empleado en relación con otras tareas que espera realizar en su vida profesional. Este término se refiere a lo que el profesional realmente hace y no sólo lo que sabe hacer.

Según Chacón (2019) las características más significativas atribuidas al desempeño docente son las siguientes: tiene un carácter propositivo; se revela a través al desempeñar ciertas funciones, tareas o responsabilidades propias del cargo; se manifiesta a través de una cierta cualidad que corresponde al estado de los factores asociados a él.

Los competentes principales que condicionan el desempeño docente son los siguientes: i) Cognitivas, expresadas como el nivel de conocimientos sistematizados, habilidades y otras mociones, que inciden en las preparaciones para los desempeños de las funciones asignadas. ii) Afectivo-volitivo, que se expresa como el grado de motivación e importancia que les hace desempeñar sus funciones. iii) Organización y ambiente, relacionado con las características contextuales en las que se lleva a cabo las culturas organizacionales (Remedios, 2016).

Las acepciones que permiten realizar un buen desempeño docente son los siguientes: la capacidad de cooperar, comprender y comunicarse de manera efectiva con otras personas de una variedad de formas; conocimientos disciplinares, pedagógicos y didácticos, así como capacidades de articulación entre estos saberes y los diversos componentes educativos; características personales, como las que respaldan las habilidades profesionales esenciales; capacidad para trabajar en pedagogía, la gestión y la política educativa; capacidad para desenvolverse en los salones de clases, las escuelas y las comunidades.

Los docentes ahora deben tener una imagen compleja que incluya los conceptos, procedimientos y voluntades. Por ello, Benavente (2017) determina para los maestros un doble registro: a) Ciudadanía: individuo confiable, intercesor intercultural, promotor comunitario, garante legal, organizador de la democracia e intelectuales. b) Desarrollo de competencias: el organizador de la pedagogía constructivista, el garante del significado del conocimiento, el autor de la situación del aprendizaje nuevo, la cabeza de la heterogeneidad, el juez de procesos y el iniciador de la formación, de la pericia reflexiva y el compromiso crítico.

A partir de este doble registro, que marca las exigencias del docente en las sociedades del conocimiento, deben ser sujetos disciplinados en varias competencias, por lo que flexibiliza significativamente su trabajo en relación con las necesidades ambientales y educativas. A sí mismo fomentar el intercambio de conocimientos para impulsar la competitividad organizacional (Nashir y Pratminingsih, 2023). De ahí la importancia de promover el intercambio de

conocimientos y el comportamiento de un trabajo innovador para mejorar el desempeño laboral (Vuong y Hieu, 2023).

La competencia profesional se relaciona con el conjunto de cualidades que posee un profesional comprometido que le permiten vivir y desenvolverse en un entorno dado. El punto de partida de la competencia es la capacidad individual, y que para medirla debe ubicarse en diferentes niveles interrelacionados: dominio específico, constituido por conocimientos en el campo profesional, habilidades y destrezas propias del ejercicio profesional; aspectos personales, incluyendo actitud, expectativa, posición, e interés; el campo contextual social, que se refiere a los conocimientos y comprensiones del ambiente, su posición espacial y temporal, y las relaciones e interacciones sociales que les permitirán responder y poder relacionarse con éxito con él.

La valoración del desempeño profesional tiene los siguientes objetivos: valorar los desempeños profesionales de los directivos, profesores y no profesores, durante el tiempo escolar; motivar el trabajo de los pedagogos; reconocer la calidad de la formación docente; considerar la calidad del trabajo del personal; reconocimiento por su labor social en bien de la sociedad en la que trabaja; promover la confianza de los empleados en su trabajo diario; promoción de la actitud positiva de los empleados; promover el interés de todos en la renovación y formación profesional (Rosales, 2012)

Las dimensiones del desempeño profesional son: i) Conocimiento profesional que va en función a conocimientos, creencias, pericias, habilidades y capacidades (Zamudio, 2018). ii) Prácticas profesionales como primeros pasos de la trayectoria profesional, fortaleciendo su experiencia en determinados temas (Angulo et al., 2016). iii) Compromiso profesional relacionado con la obligación del cumplimiento con la visión y misión de las instituciones, en cada acción que se realice (Infante, 2016). iv) Cumplimiento profesional, con la responsabilidad dentro de las empresas, con especialistas responsables, que sean capaces de realizar las tareas con eficacia (Infante, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### a. Tipo de investigación.

Para esta investigación se consideró el tipo de la investigación básica y transversal con un enfoque cuantitativo; pues se pretende aumentar el entendimiento sobre la realidad social o natural.

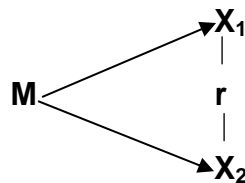
Sánchez, determinó que el estudio básico, nos permite buscar nuevo aprendizaje y escenario investigativo, pero falta de objetivo práctico. Mantiene los objetivos de recopilar información de las realidades y así aumentar los conocimientos científicos, mediante las innovaciones de los conceptos y disposiciones normativas (2018).

##### b. Diseño de investigación.

Para el procesamiento de datos se empleó el diseño no experimental de nivel relacional.

#### Figura 1

#### Esquema del diseño metodológico



**M** = Muestra  
**X<sub>1</sub>** = Gestión institucional  
**X<sub>2</sub>** = Desempeño profesional  
**r** = Relación entre variables

Para Barrera, lo transversal es viable cuando los estudios se agrupan en la valoración de la variable identificada; también es útil para estudiar la interrelación entre variables en momentos dados, que pueden consistir en diferentes asociaciones de individuos, indicadores u objetos; por otro lado, la correlación determinará si dos variables coinciden, mientras que la estimación determinará si aumenta o disminuye una de las variables (2016).

### 3.2. Variables y operacionalización

Arias y Covinos (2021), determinan a una variable como elementos que tiende a cambiar en el proceso del estudio, son los atributos que calculan y evalúan elementos, cualidades o características comunes.

#### a. Variables

Las variables establecidas para esta investigación fueron:

- **X<sub>1</sub>: Gestión institucional.**

Son las ejecuciones y seguimiento del mecanismo, la acción y medida necesaria para el logro del propósito de la institución (Silva, 2019).

- **X<sub>2</sub>: Desempeño profesional.** Son las actuaciones que manifiestan los docentes al llevar a cabo la misión y tareas requeridas para el cargo (Infante, 2016).

#### b. Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍNDICE DE MEDICIÓN
Gestión institucional	Para recoger datos relevantes se aplicará el cuestionario.	Selección de personal	Ordinal
		Capacitación del personal	Sí = 3
		Supervisión administrativa	A veces = 2
		Asistencia psicológica	No = 1
Desempeño profesional	Para lograr acopiar información se empleará la ficha de cuestionario.	Conocimiento profesional	Ordinal
		Práctica profesional	Sí = 3
		Compromiso profesional	A veces = 2
		Cumplimiento profesional	No = 1

*Fuente.* Elaboración propia

### 3.3. Población y muestra

#### a. Población

Para Mucha y Lora (2021) la población son la cantidad total de personas, cosas o componentes, en la cual se escoge unas muestras significativas, las mismas que deben ser semejantes en sus cualidades valorativas para ser aprendidas.

La población fijada para el estudio fueron 60 profesores de la institución pública pedagógica nuestra señora de Lourdes de Ayacucho.

## **b. Muestra**

Según Mucha et al. (2021) la muestra es la fracción distintiva que son escogidos de la suma poblacional, para ser estudiadas durante la planificación del aprendizaje.

La muestra estará establecida por 60 profesores de la institución pública pedagógica Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho.

Este estudio tomó en cuenta el muestreo censal, debido a que la población era pequeña y por tener la misma probabilidad de ser seleccionados, se estima el 100% como población y muestra.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **a. Técnica**

Según Hernández y Duana (2020) opinan que se entiende por técnica a los diferentes métodos específicos que facultan estructurar los instrumentos de prueba, con el propósito de reunir las informaciones relevantes para ser utilizadas en el informe final de tesis.

Los métodos técnicos que se utilizaron, para reunir las informaciones, fueron las encuestas, procedimiento sistemático que facilitó preparar los cuestionarios estructurados que fueron empleados a los elementos de las muestras de estudio.

### **b. Instrumento**

Hernández y Duana (2020) indican que los instrumentos son las herramientas o instrumentos de prueba que facultan el acopio de los datos o de las opiniones vertidos especialmente por los elementos de la muestra de estudio.

Las herramientas que fueron empleadas en la muestra fueron el cuestionario, que facultó conseguir información relevante, muy eficaz para la sistematización y categorización del informe final de la investigación.



### c. Validación y confiabilidad

- **Validez de contenido.** El cuestionario fue valorado por tres especialistas versados en trabajos académicos, quienes lo evaluaron y luego dieron su opinión favorable para la aplicabilidad del cuestionario. De la misma manera también para su validez fue examinada con la prueba de piloto.
- **Confiabilidad.** La confiabilidad del instrumento fue estructurado a través de las pruebas piloto aplicado a diez docentes del instituto público pedagógica nuestra señora de Lourdes de Ayacucho, tomando como directriz el principio estadístico de Coeficiente Alpha de Cronbach como resultado de los ítems asignados en los instrumentos de prueba.

#### Figura 2

#### Esquema del Alfa de Cronbach

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

- K** : El número de ítems.  
 **$\sum S_i^2$**  : Sumatorias de Varianzas de los Ítems.  
 **$S_T^2$**  : Varianzas de la suma de los Ítems.  
**A** : Coeficientes de Alfa de Cronbach.

A consecuencia del resultado de la evaluación del ensayo, efectuado al elemento seleccionado de la población, establecieron los siguientes: ,889 para las fichas de los cuestionarios sobre gestión institucional y ,856 para las fichas de los cuestionarios acerca del desempeño profesional, resultando ambos casos con una buena confiabilidad y contemplando que los dos cuestionarios fueron validados como aplicables.

### 3.5. Procedimiento

Para la aplicación de los instrumentos de prueba se hicieron las coordinaciones con los directivos de la institución pública pedagógica Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho, a fin de conseguir la autorización respectiva; luego de aplicar el cuestionario a la muestra de estudio, se prosiguió con la siguiente secuencia: se clasificó los datos acopiados, después se registró los datos relevantes y finalmente se ordenó la

información a fin de ser tabulados mediante un software estadístico estandarizado (SPSS).

### 3.6. Método de análisis de datos

Luego de sistematizar las informaciones acopiadas, se procedieron a realizar la tabulación de los datos, los cuales se ejecutaron en una computadora personal empleando el software estadístico llamado SPSS (Versión 26). El resultado se presentó en un cuadro de doble entrada con su respectivo gráfico. Los estudios de los resultados se determinaron de manera numerales y porcentuales detallando lo más representativo. Para el estudio de investigación se empleó el sistema estadístico denominado Tau de Kendall, por ser las variables de tipo ordinal.

#### Gráfico 3

#### Esquema del Coeficiente de Correlación Tau de Kendall

$$T_{XY} = \frac{2 \cdot S}{n(n - 1)}$$

Dónde:

$S = P - M$ .

P = Nro. de valores positivos o "Acuerdos". Esto es el número de veces de incrementos de Y conforme se incrementa X, o el número de  $y_i < y_j$ , para todo  $i < j$ .

M = Nro. de valores Negativos o "Desacuerdos". Esto es el número de veces que disminuye Y cuando se incrementa X, o el número de  $y_i > y_j$  para  $i < j$ . Para todo  $i = 1, \dots, (n - 1)$  y  $j = (i + 1), \dots, n$ .

### 3.7. Aspectos éticos

Este estudio responderá a consideraciones éticas sobre el trabajo académico; por tanto, la estructuración teórica de este informe de investigación tuvo su atribución propia y realización individual en su estructuración y planificación; observando que la indagación teórica, código de textos bibliográficos y hemerográficos fueron citados en la parte de las referencias del presente estudio. De este modo se recogió el avance científico y aportes de la investigación más resaltantes en las publicaciones. El resultado del presente trabajo, por su lógica y confiabilidad, contribuirán a

la profundización del conocimiento científico y la continuación de la investigación.

De esta manera se observa la honradez del presente trabajo de investigación, cumpliendo con las normativas y disposiciones de la investigación, este trabajo también se comparte públicamente asumiendo las responsabilidades del presente trabajo de investigación, se valora el aporte científico de los diferentes autores y finalmente se agradece la excelente orientación y acompañamiento de los asesores de la UCV en cuanto a la fidelidad del desarrollo del trabajo.

También para la autenticidad y originalidad de este trabajo de investigación ha sido validada mediante la aplicación del Turnitin, mediante el cual se respetó el porcentaje exigido por la UCV, menor al 25%. Para demostrar que la coincidencia de similitud no constituye un plagio.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación respetó los principios de una investigación científica, los criterios de las normas APA 7° edición, las guías de la elaboración de una investigación para la maestría, la aprobación de los instrumentos de recopilación por los tres expertos, las orientaciones del asesor y co-asesor; de esta manera se respetó todos los códigos de ética en el presente trabajo de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. A nivel descriptivo

**Tabla 2**

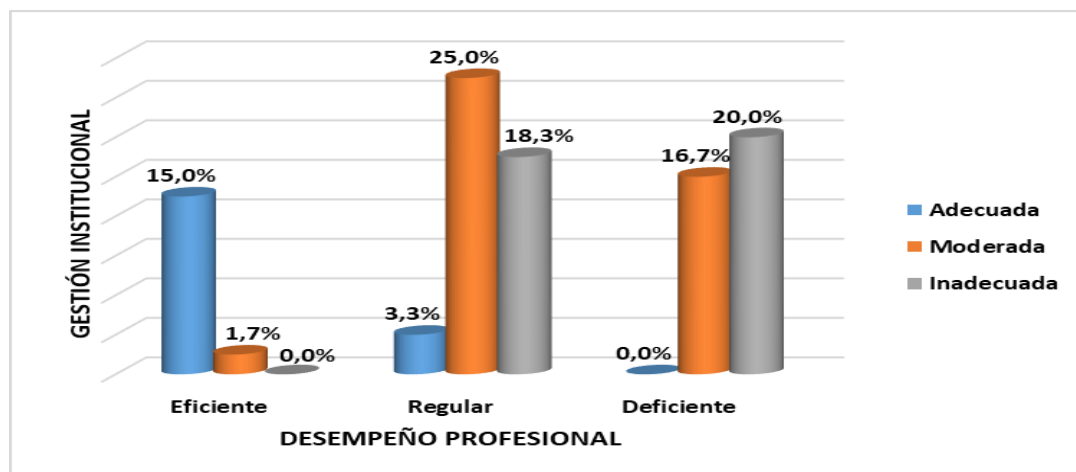
*Distribución de frecuencia para la variable desempeño profesional*

GESTIÓN INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	f%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuada	9	15.0	2	3.3	0	0.0	11	18.3
Moderada	1	1.7	15	25.0	10	16.7	26	43.4
Inadecuada	0	0.0	11	18.3	12	20.0	23	38.3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>16.7</b>	<b>28</b>	<b>46.6</b>	<b>22</b>	<b>36.7</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los 60 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho.

**Figura 4**

*Distribución de frecuencia para la variable desempeño profesional*



**Fuente.** Elaboración propia.

Del 100% de los profesores de la IESPPNSLA: El 43.4% consideran que la gestión institucional es moderada, de estos porcentajes: 25.0% se señala que el desempeño profesional es regular, 16.7% que son deficientes y 1.7% que son eficientes. El 38.3% consideran que la gestión institucional es inadecuada, de estos porcentajes: 20.0% señalan que el desempeño

profesional es deficiente, 18.3% que son regulares y ningunos opinan que son eficientes. El 18.3% consideran que la gestión institucional es adecuada, de este porcentaje: 15.0% señalan que los desempeños profesionales son eficientes, 3.3% que son regulares y ningunos opinan que son deficientes.

**Tabla 3**

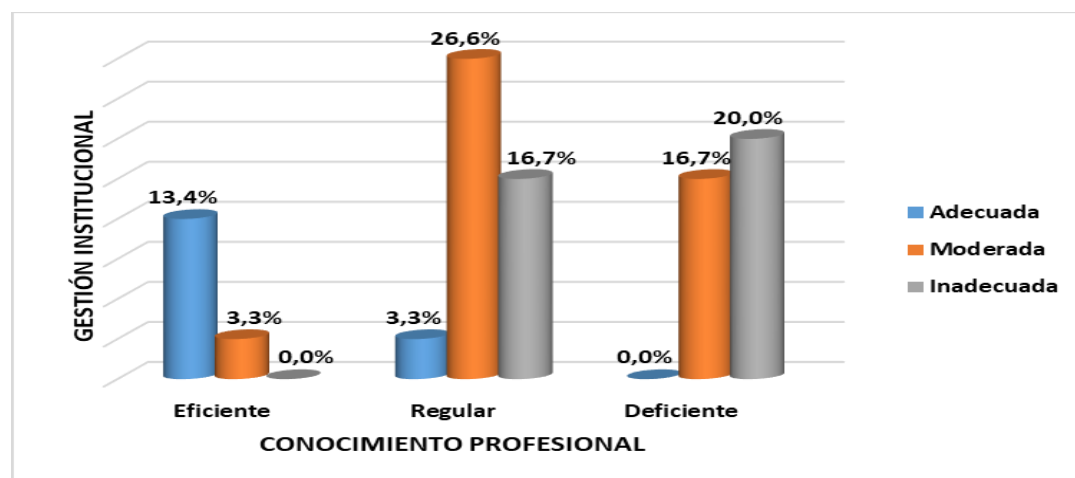
*Distribución de frecuencia para la dimensión conocimiento profesional*

GESTIÓN INSTITUCIONAL	CONOCIMIENTO PROFESIONAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Adecuada	8	13.4	2	3.3	0	0.0	10	16.7
Moderada	2	3.3	16	26.6	10	16.7	28	46.6
Inadecuada	0	0.0	10	16.7	12	20.0	22	36.7
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>16.7</b>	<b>28</b>	<b>46.6</b>	<b>22</b>	<b>36.7</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los 60 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho.

**Figura 5**

*Distribución de frecuencia para la dimensión conocimiento profesional*



**Fuente:** Elaboración propia.

Del 100% de los profesores de la IESPNSLA: El 46.6% consideran que la gestión institucional es moderada, de este porcentaje: 26.6% señalan que los conocimientos profesionales son regulares, 16.7% que son deficientes y 3.3% que son eficientes. El 36.7% considera que la gestión institucional es inadecuada, de estos porcentajes: 20.0% señalan que el conocimiento profesional es deficiente, 16.7% que son regulares y ninguno opina que son eficientes. El 16.7% consideran que la gestión institucional es

adecuada, de este porcentaje: 13.4% señalan que los conocimientos profesionales son eficientes, 3.3% que son regulares y ningunos opinan que son deficientes.

**Tabla 4**

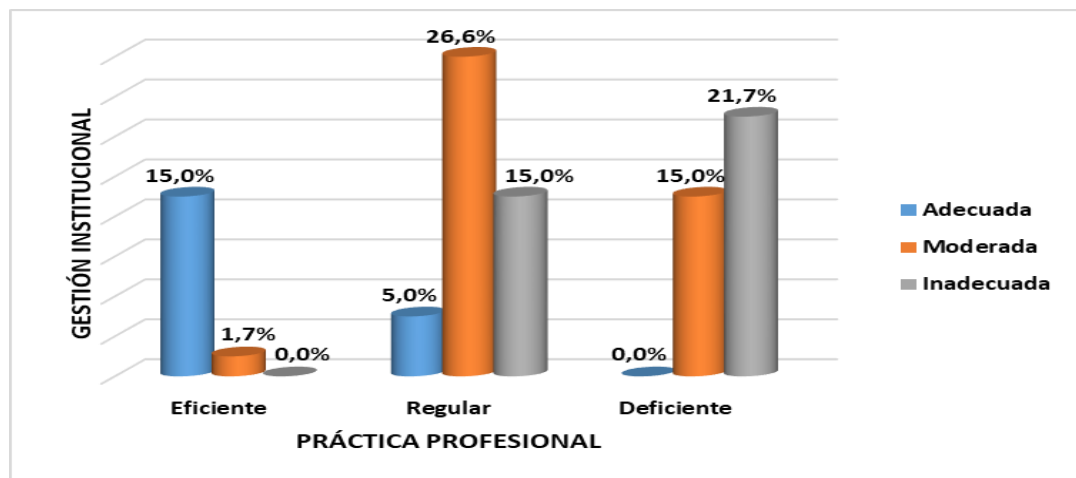
*Distribución de frecuencia para la dimensión práctica profesional*

GESTIÓN INSTITUCIONAL	PRÁCTICA PROFESIONAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Adecuada	9	15.0	3	5.0	0	0.0	12	20.0
Moderada	1	1.7	16	26.6	9	15.0	26	43.3
Inadecuada	0	0.0	9	15.0	13	21.7	22	36.7
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>16.7</b>	<b>28</b>	<b>46.6</b>	<b>22</b>	<b>36.7</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los 60 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho.

**Figura 6**

*Distribución de frecuencia para la dimensión práctica profesional*



**Fuente.** Elaboración propia.

Del 100% de los profesores de la IESPPNSLA: El 43.3% consideran que la gestión institucional es moderada, de este porcentaje: 26.6% señalan que en la práctica profesional son regulares, 15.0% que son deficientes y 1.7% que son eficientes. El 36.7% consideran que la gestión institucional es inadecuada, de este porcentaje: 21.7% señalan que en la práctica profesional son deficientes, 15.0% que son regulares y ninguno opina que son eficientes. El 20.0% consideran que la gestión institucional es adecuada,

de este porcentaje: 15.0% señalan que las prácticas profesionales son eficientes, 5.0% que son regulares y ningunos opinan que son deficientes.

**Tabla 5**

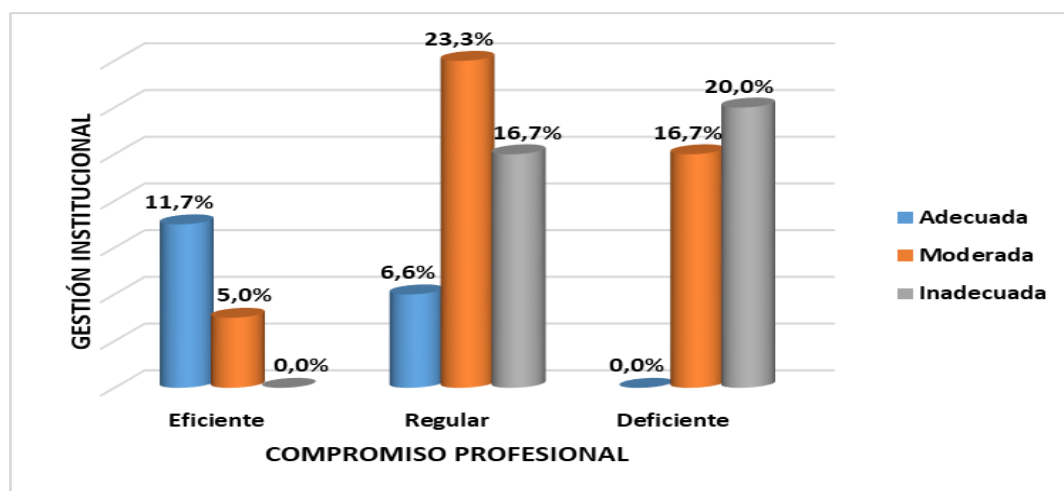
*Distribución de frecuencia para la dimensión compromiso profesional*

GESTIÓN INSTITUCIONAL	COMPROMISO PROFESIONAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	f%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuada	7	11.7	4	6.6	0	0.0	11	18.3
Moderada	3	5.0	14	23.3	10	16.7	27	45.0
Inadecuada	0	0.0	10	16.7	12	20.0	22	36.7
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>16.7</b>	<b>28</b>	<b>46.6</b>	<b>22</b>	<b>36.7</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los 60 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho.

**Figura 7**

*Distribución de frecuencia para la dimensión compromiso profesional*



**Fuente.** Elaboración propia.

Del 100% de los profesores de la IESPPNSLA: El 45.0% consideran que la gestión institucional es moderada, de estos porcentajes: 23.3% señalan que los compromisos profesionales son regulares, 16.7% que son deficientes y 5.0% que son eficientes. El 36.7% consideran que la gestión institucional es inadecuada, de este porcentaje: 20.0% señalan que el compromiso profesional es deficiente, 16.7% que son regulares y ningunos opinan que son eficientes. El 18.3% consideran que la gestión institucional

es adecuada, de este porcentaje: 11.7% señalan que los compromisos profesionales son eficientes, 6.6% que son regular y ninguno opina que son deficiente.

**Tabla 6**

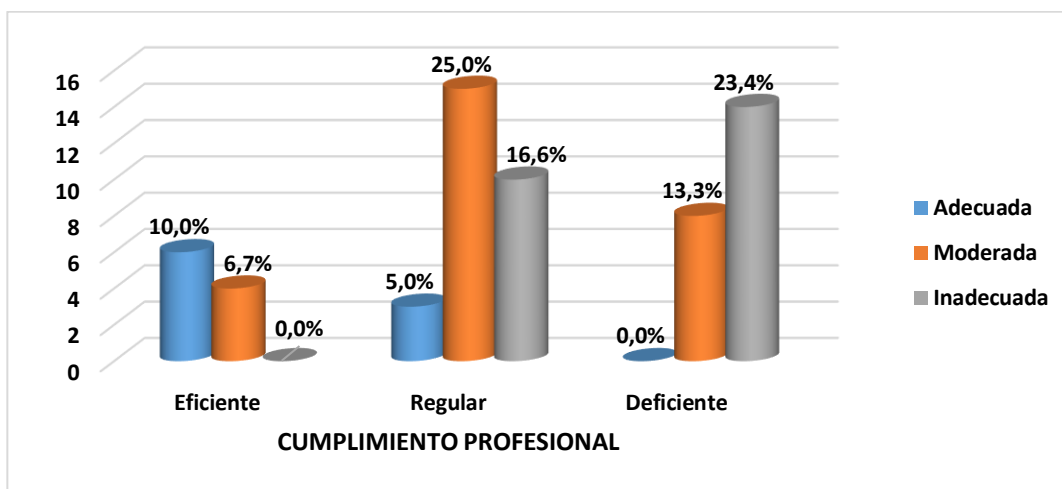
*Distribución de frecuencia para la dimensión cumplimiento profesional*

GESTIÓN INSTITUCIONAL	CUMPLIMIENTO PROFESIONAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Adecuada	6	10,0	3	5.0	0	0.0	9	15.0
Moderada	4	6.7	15	25.0	8	13.3	27	45.0
Inadecuada	0	0.0	10	16.6	14	23.4	24	40.0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>16.7</b>	<b>28</b>	<b>46.6</b>	<b>22</b>	<b>36.7</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

**Fuente.** Cuestionario aplicado a los 60 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes de Ayacucho.

**Figura 8**

*Distribución de frecuencia para la dimensión cumplimiento profesional*



**Fuente.** Elaboración propia.

Del 100% de los docentes de la IESPPNSLA: El 45.0% consideran que las gestiones institucionales son moderadas, de este porcentaje: 25.0% señalan que los cumplimientos profesionales son regulares, 13.3% que son deficientes y 6.7% que son eficientes. El 40.0% consideran que la gestión institucional es inadecuada, de este porcentaje: 23.4% señalan que los cumplimientos profesionales son deficientes, 16.6% que son regulares y ninguno opina que son eficientes. El 15.0% consideran que la gestión



institucional es adecuada, de este porcentaje: 10.0% señalan que los cumplimientos profesionales son eficientes, 5.0% que son regulares y ninguno opina que son deficientes.

## 4.2. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Dimensiones	Z de K-S	Sig. (p)
Gestión institucional y conocimiento profesional	,960	,034
Gestión institucional y práctica profesional	,959	,025
Gestión institucional y compromiso profesional	,968	,044
Gestión institucional y cumplimiento profesional	,960	,034
Gestión institucional y desempeño profesional	,959	,025

**Fuente.** Elaboración propia.

En esta tabla vemos que los resultados en promedio p son menores a 0.05; por esta razón, no se aceptan las hipótesis de normalidad y se deduce que no existen distribución normal en los datos (Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov); de manera que, para medir las relaciones entre la gestión institucional y el conocimiento profesional se empleó el Coeficiente de Correlación Tau de Kendall porque la escala de medición de las variables es de tipo ordinal.

Acorde a las pruebas de normalidad se observó mediante esta prueba de Kolmogorov-Smirnov (porque la muestra fue mayor a 50).

## 4.3. Prueba de hipótesis

### a. Hipótesis general

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022.

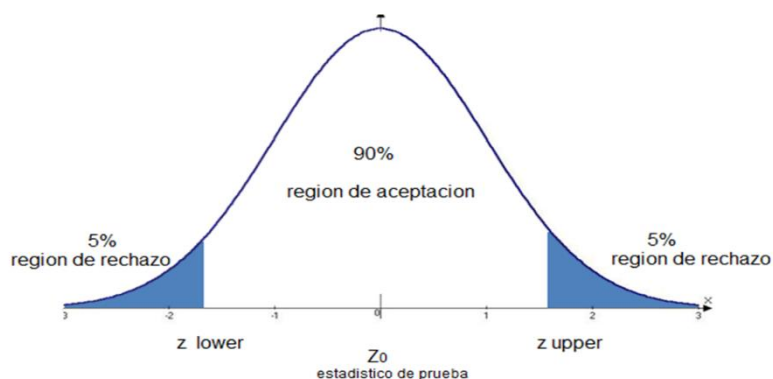
**H<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022.

*Correlación entre las variables gestión institucional y desempeño profesional*

Tau-b de Kendall		
Gestión institucional y desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,886
	Sig. (bilateral)	,000

**Fuente.** Elaboración propia.

Concluyendo afirmamos que, la significancia bilateral asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall son menores al 5%; por lo tanto, se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan la hipótesis de investigación, pues se determina que existen una relación significativa de la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en la institución de educación superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Ayacucho, 2022 ( $t = ,886$ ; Sig. (bilateral) =  $,000 < 0,05$ ).



La campana de Gauss, menciona un nivel de correlación de ,886, por lo tanto, consideró que los valores de la significancia son de 0.000, los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamentos para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

## **b. Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes.

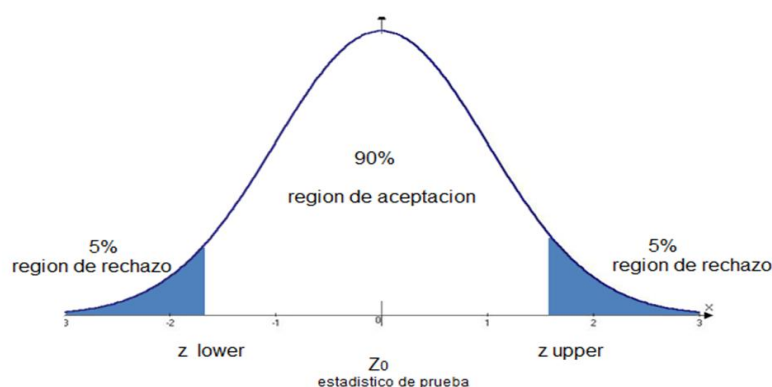
**H<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial del IESPPNSLA.

*Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión conocimiento profesional*

<b>Tau-b de Kendall</b>		
Gestión institucional y conocimiento profesional	Coefficiente de correlación	,870
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

**Fuente.** Elaboración propia.

Concluyendo afirmamos que, la significancia bilateral asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall son menores al 5%; por lo tanto, se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis de investigación, pues se determinan que existen una relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $t = ,870$ ; Sig. (bilateral) =  $,000 < 0,05$ ).



La campana de Gauss, menciona un nivel de correlación de  $,870$ , por lo tanto, consideró que los valores de la significancia son de  $0.000$ , los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error  $5\%$ , considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamentos para rechazar las hipótesis nulas y aceptar la hipótesis de investigación.

### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre la gestión institucional y la práctica profesional magisterial del IESPPNSLA

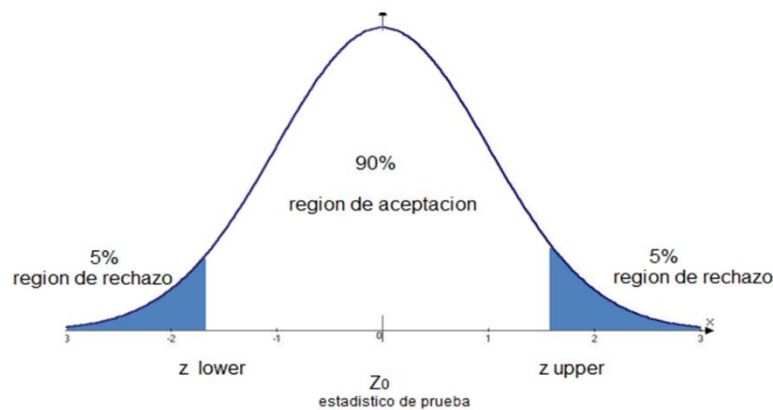
**H<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre la gestión institucional y la práctica profesional magisterial del IESPPNSLA.

*Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión práctica profesional*

Tau-b de Kendall		
Gestión institucional y práctica profesional	Coefficiente de correlación	,874
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

**Fuente.** Elaboración propia.

Concluyendo afirmamos que, la significancia bilateral asociadas al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall son menores al 5%; por lo tanto, se rechaza las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis de investigación, pues se determinó que existen una relación significativa entre la gestión institucional y la práctica profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $t = ,874$ ; Sig. (bilateral) =  $,000 < 0,05$ ).



La campana de Gauss, menciona un nivel de correlación de  $,874$ , por lo tanto, consideró que los valores de la significancia son de  $0.000$ , los cuales se encuentran por debajo del margen de error  $5\%$ , considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamento para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial del IESPPNSLA.

**H<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial del IESPPNSLA.

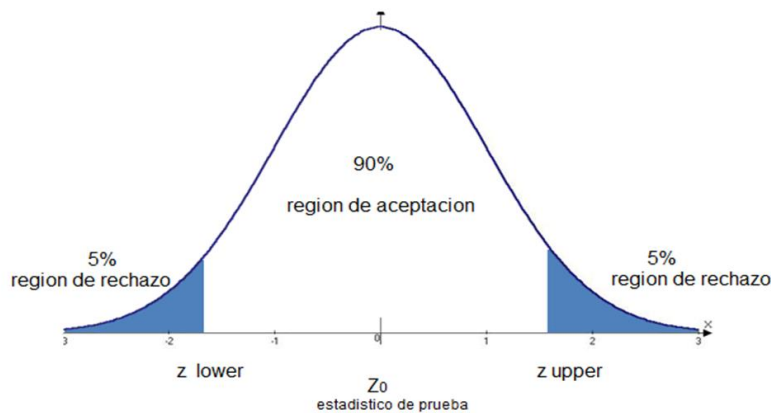
*Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión compromiso profesional*

Tau-b de Kendall		
Gestión institucional y compromiso profesional	Coefficiente de correlación	,866

Sig. (bilateral)	,000
N	60

**Fuente.** Elaboración propia.

Concluyendo afirmamos que, la significancia bilateral asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall son menores al 5%; por lo tanto, se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis de investigación, pues se determinan que existen una relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $t = ,866$ ; Sig. (bilateral) =  $,000 < 0,05$ ).



La campana de Gauss, menciona un nivel de correlación de ,866, por lo tanto, consideran que los valores de la significancia son de 0.000, los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamento para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

#### **Hipótesis específica 4**

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial del IESPPNSLA

**H<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial del IESPPNSLA

*Correlación entre las variables gestión institucional y la dimensión cumplimiento profesional*

<b>Tau-b de Kendall</b>	
Gestión institucional y cumplimiento profesional	Coeficiente de correlación ,862

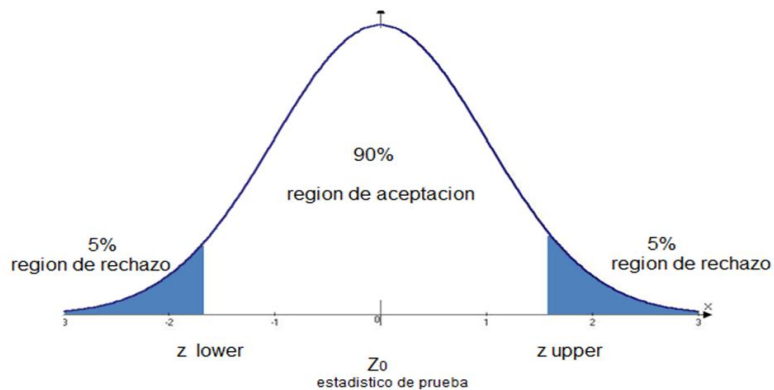
---

Sig. (bilateral)	,000
N	60

---

**Fuente.** Elaboración propia.

Concluyendo afirmamos que, la significancia bilateral asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall son menores al 5%; por lo tanto, se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan la hipótesis de investigación, pues se determinan que existen una relación significativa entre la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $t = 862$ , Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).



La campana de Gauss, menciona un nivel de correlación de ,862, por lo tanto, consideró que los valores de la significancia son de 0.000, los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamentos para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN

Entre las funciones de una adecuada gestión institucional es el permanente monitoreo de toda la actividad socioeducativa con la finalidad de mejorar el desarrollo institucional; lo cual permite tener en consideración los procesos de las gestiones, planificaciones, organizaciones, controles y direcciones, las mismas que permitirán que toda actividad administrativa y pedagógica avancen de manera eficaz. Ezale (2020), nos menciona que una gestión de calidad es una medida que deben implementar las instituciones.

Las planificaciones, las organizaciones y las direcciones permiten que las actividades realizadas puedan lograr mejoras en cuanto a su organización institucional; el control, permitirá que todas las actividades se cumplan de acuerdo con las estrategias propuestas.

En la actualidad, la dificultad que afrontan muchas instituciones educativas es que aún no se planifican adecuadamente los documentos técnico-pedagógicos, lo cual genera un conjunto de inseguridades en los quehaceres.

Asimismo, no se cumplen propósitos positivos para lograr los metas fijados, no admitiendo establecer estrategia correctiva para su cumplimiento; no se otorga incentivos al personal docente que obtiene logro institucional, lo que define que la institución no presta interés por los maestros; el personal administrativo y directivo en ocasiones no tienen la capacidad de resolver las pugnas que se dan entre las personas de la institución.

Tomando en cuenta lo señalado en párrafos anteriores se puede observar que el impacto de este estudio en la gestión institucional y desempeño profesional magisterial, se relacionan significativamente con los resultados de otras investigaciones, la misma que da efectividad a la hipótesis planteada.

Algunos estudios demuestran que los gerentes deberían también desarrollar el desempeño laboral de los empleados. Vuong (2023)

Tras los hallazgos obtenidos, se determinó que existen una relación significativa de la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en

la institución. Esto se evidenció que la significancia bilateral fue asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall y fueron menores al 5%; un nivel de correlación de ,886, por lo tanto, consideró que los valores de la significancia son de 0.000, los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamentos para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

En ese sentido, como resultado de la prueba hipótesis general, aceptamos la hipótesis alterna, el cual establece que existe relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial de la Institución Educativa Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes (IESPPNSL)

Estos resultados concuerdan con Ramírez (2019) quien en su revista señala que: Las dos variables se hallan normalmente distribuidas ya que el nivel de significancia conseguido para las dos variables supera el valor de 0.05 (0,57 para gestión Institucional y 0,200 para el desempeño); por lo tanto, tras emplear las pruebas de Pearson, se tiene la convicción de un vínculo entre las dos variables, ya que el valor “p” (valor de significancia = 0.000) alcanzado son inferiores a 0.05. De igual modo, debido a que el valor “r” es de 0,585, revela una correlación positiva moderada.

De esta forma se da a entender específicamente que en la investigación se aprueba la hipótesis alterna (Hi), la misma que indica: La gestión institucional influyó significativamente en los desempeños del profesor de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, de la zona de Tarapoto, de la región San Martín-2016.

Muchas investigaciones demuestran que los desempeños de los profesionales están determinados también por: infraestructura, logística, actitud pública, presupuesto, materiales entre otros. Hamza y Yohanis (2022)

También se encontró una relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial de la Institución Educativa Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Esto se evidenció que la



significancia bilateral fue asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall y fueron menores al 5%; siendo el nivel de correlación de ,870, por lo tanto, consideró que el valor de la significancia es de 0.000, los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamentos para rechazar las hipótesis nulas y aceptar la hipótesis de investigación.

Estos resultados concuerdan con los encontrados por Figueroa (2019) quien señala que: Se puede deducir que, por haberse hallado una correlación de Pearson con un valor de 0,73, se afirma que hay un vínculo positivo entre la gestión de información con la gestión institucional que brinda la escuela nacional de control a los empleados.

De la misma manera se mostró que, para el 37% de los empleados, la institución no les brindó formación sobre las prácticas de gestión de información, y para el 49% de los empleados nunca se acata la internalización de la gestión de información en la Escuela Nacional de Control. Hoy en día, se sabe poco de la gestión de información.

Por esta razón, la docencia o el conocimiento profesional magisterial y la investigación se encuentran en el corazón de la educación, por ello, se debe proponer un modelo de gestión institucional.

A esta idea refuerza Nazeer-Ikeda (2022), que la formación del docente es fundamental para las estrategias de desarrollo del capital humano, social y político. También Carayannis (2020), menciona que el proceso de innovación es fundamental para los profesionales, resaltando la gestión del conocimiento.

De la misma manera se encontró una relación significativa entre la gestión institucional y la práctica profesional magisterial de la institución educativa Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Con una significancia bilateral asociadas al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall que fueron menores al 5%; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó las hipótesis de investigación, presentó un nivel de correlación de ,874, por lo tanto, considera que los valores de la significancia son de 0.000, se encontró por debajo del

margen de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamento para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

Estos resultados concuerdan con los encontrados por Romaní (2019) quien señala que: Sí existe relaciones significativas positivas entre la gestiones institucionales y la prácticas profesionales del profesor, cuyo resultado se señaló con el estadístico Tau —b de Kendall es 0, 774, pues toda instituciones educativas con buenas organizaciones pedagógicas, administrativas y comunitarias ayudan a perfeccionar las prácticas profesionales en las instituciones educativas como en la de Ricardo Palma de Chuparo, de la provincia Chincheros, Apurímac. De este modo el maestro si se desenvuelve en un ambiente institucional favorable, entonces podrán desarrollar las enseñanzas y los aprendizajes de los alumnos.

También se encontró una relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $t = ,866$ ; Sig. (bilateral) =  $,000 < 0,05$ ). significancia bilateral asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall que fueron menores al 5%; por lo tanto, se rechazó las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis de investigación, con un nivel de correlación de  $,866$ , por lo tanto, consideró que los valores de la significancia fueron de  $0.000$ , los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamento para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación.

Estos resultados concuerdan con los encontrados por Estela (2019) quien en su artículo señala que: con relación a las observaciones de la variable compromiso del maestro prevalece la respuesta a veces (*regular*) con 52%, de igual forma, manifestaron casi siempre y siempre (*bueno*) un 32% y finalmente el 15% de los entrevistados manifestaron nunca y casi nunca (*mala*). Referente a la dimensión compromiso afectivo se consiguió el resultado de 56% a veces (*regular*), de buena con un 32% y de 12% mala, tomando en cuenta los

indicadores de lazos emotivos, las percepciones de las necesidades y las percepciones de las satisfacciones.

Referente a la dimensión compromiso de continuidad se dio un desenlace de 54% a veces (*regular*) de buena manifestaron un 31% y un 15% expresaron mala, valorando los indicadores de las necesidades de los trabajos, las evaluaciones permanentes. Finalmente, con respecto al compromiso normativo vemos un resultado de a veces (*regular*) 47%, las respuestas de buena resultaron un 33% y un 20% manifestaron mala.

Yongfa (2022), por su parte demuestra que está positivamente relacionado el compromiso laboral y el desempeño laboral, a través del conocimiento profesional de los subordinados.

Y finalmente se encontró relación significativa entre la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $t = 862$ , Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05). Siendo la significancia bilateral asociada al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall que fueron menores al 5%; por lo tanto, se rechazó las hipótesis nulas y se aceptan la hipótesis de investigación, con un nivel de correlación de ,862, por lo tanto, consideró que los valores de la significancia son de 0.000, los cuales se encuentran por debajo de los márgenes de error 5 %, considerándose como correlación significativa, con los cuales sirven de fundamentos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Finalmente, estos resultados concuerdan con los encontrados por Aguilar (2019) quien señala que: La ética como disciplina profesional es, sobre todo, un valor y se define como un conjunto de reglas que determinan los comportamientos de los sujetos en el clima del trabajo. Un código de ética establece patrones de comportamiento que los que laboran en todos los niveles de la organización deben cumplir, y la ejecución de estos códigos son esenciales para los logros de los objetivos de la institución y personales.

Existe la obligación de plantear e implementar políticas y estrategias dirigidas a mejorar las gestiones institucionales y la prioridad de la formación de condición en el desarrollo humano.

Continúa siendo el centro de atención de los gobiernos y las agencias internacionales como un sector que percibe los diversos desafíos que enfrenta la humanidad y ha sido parte de la investigación de la gestión, la estrategia y la investigación de calidad destinada a marcar una diferencia significativa en la sociedad. Competencias al que se desafía el sistema educativo en todo el mundo.

Por otro lado, nuestro procedimiento educativo peruano por su impacto en la producción, la economía interna y el crecimiento personal y comunitario, necesita nuevos paradigmas, toma de decisiones y la voluntad de cambiar la estrategia organizacional para mejorar la calidad de las instituciones. Por lo tanto, es prioridad trabajar en equipo para superar los desafíos en la educación.

De esta manera la verdad de nuestro sistema educativo revela a diario que las instituciones públicas tienen serias carencias de gobernabilidad, una de las cuales es la falta de participación interna para participar en la organización institucional. Otra causa es el incumplimiento de identificación de los participantes educativos que asumen la responsabilidad de planificar el trabajo y ejecutar las actividades resultantes. Ante esta carencia Taylor (2021), nos propone un nuevo modelo de gestión institucional a través de la relación entre docencia e investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a las dos variables se evidenció que, existen relaciones significativas entre la gestión institucional con el desempeño profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022 ( $p < 0,05$ ); planteándose una correlación positiva alta conforme al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall ( $t = ,886$ ) que recomienda: cuando la gestión institucional es moderada el desempeño profesional es regular.
2. Respecto a la relación entre la variable y la dimensión, existe relación significativa, de la gestión institucional con el conocimiento profesional magisterial del Instituto Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $p < 0,05$ ); se estableció una correlación positiva alta conforme al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall ( $t = ,870$ ) que recomienda: cuando la gestión institucional es moderada el conocimiento profesional es regular.
3. Referente a la relación entre la variable y la otra dimensión, existe relación significativa, es decir, entre la gestión institucional y la práctica profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $p < 0,05$ ); se estableció una correlación positiva alta conforme al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall ( $t = ,874$ ) que recomienda: cuando la gestión institucional es moderada la práctica profesional es regular.
4. En atención a la relación entre la variable y la otra dimensión, existe relación significativa, es decir, entre la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $p < 0,05$ ); se estableció una correlación positiva alta conforme al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall ( $t = ,866$ ) que recomienda: cuando la gestión institucional es moderada el compromiso profesional es regular.
5. Finalmente, sobre la relación entre la variable y la dimensión, existe también relación significativa entre la gestión institucional y el cumplimiento

profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes ( $p < 0,05$ ); estableciéndose una correlación positiva alta conforme al Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall ( $t = ,862$ ) que sugiere: cuando la gestión institucional es moderada el cumplimiento profesional es regular.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Sobre el fundamento del resultado obtenido de la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022. Se recomienda, a los docentes de los institutos pedagógicos involucrarse en las actividades de gestión institucional, para contribuir en el progreso educativo de la región; para lo cual se propone capacitaciones de una buena gestión institucional, para garantizar un excelente servicio a la comunidad educativa.
2. Conforme al resultado obtenido de la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el IESPPNSLA, 2022. Se recomienda a los directivos de los institutos pedagógicos, seguir preparándose para ser directivos competentes, con estas habilidades de un buen liderazgo, capacidad para delegar, habilidad para la construcción de equipos, habilidades de diálogo, de solucionar problemas, resiliencia, cualidades técnicas, habilidades sociales, habilidades de gestión pública, etc. Para lo cual se propone promover cursos de actualización sobre gestión institucional para fortificar el trabajo participativo, toma de decisiones y trabajo colaborativo de los docentes.
3. En base a las necesidades de la participación de las autoridades competentes en una gestión pública, se recomienda a los dirigentes de la UGEL Huamanga, organizar eventos académicos que permitan mejorar la gestión institucional de nuestras instituciones educativas, especialmente en la preparación de los directivos de nuestros institutos superiores pedagógicos en plantear e implementar políticas y estrategias dirigidas a mejorar las gestiones públicas y la prioridad de la formación de condición en el desarrollo humano.
4. A si mismo se recomienda a las autoridades competentes de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, proyectar actividades educativas que permitan mejorar el desempeño laboral de los profesores del nivel superior no universitario e incorporen modelos de gestión institucional y estratégica.

5. Ante los resultados evidenciados, sería pertinente que las autoridades del Ministerio de Educación investiguen las causas del desequilibrio que muestra en los resultados de la gestión institucional y desempeño profesional magisterial en las instituciones públicas, así como considerar la posibilidad de reconsiderar la forma adecuada de llevar una buena gestión gubernamental, de tal manera que responda satisfactoriamente a lograr una calidad educativa.
6. Finalmente se recomienda a las autoridades de nuestro Ministerio de Educación lo siguiente: supervisar la gestión educativa que realizan los directivos en los institutos pedagógicos, para fortalecer la labor profesional de los docentes junto a la comunidad educativa y autoridades competentes.



## REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. (Tesis) México: Instituto Politécnico Nacional.
- Angulo, J.F. Barquín, J. y Pérez, A. I. (2016). *Desarrollo profesional del docente: Política, investigación y práctica*. España: Akal
- Añorga, J. (2018). *Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*. España: En soporte magnético.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. In *Diseño y metodología de la investigación: Vol. 8.3. Enfoques Consulting EIRL*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Armstrong, M. (2016). *Gerencia de recursos humanos*. Colombia: Legis.
- Barrera. S. (2016). *Fundamentos de la Investigación Científica*. México: UAEH.
- Benavente, A. (2019). *Perfil de los Profesores para la Sociedad del Conocimiento*. México: UNAM.
- Cabarca, D. y Contreras, Y. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. (Tesis). Colombia: Universidad de la Costa. <http://hdl.handle.net/11323/5174>
- Cajo, J. (2018). *Gestión institucional estratégica para contribuir al desempeño profesional del equipo docente y directivo de la institución educativa Perú BIRF del distrito de pueblo nuevo provincia de Ferreñafe región Lambayeque*. (Tesis). Lambayeque: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7305>
- Carayannis, E. (2020). *Institutional Management*. In: Carayannis, E.G. (eds) *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship*. (T.G.W. University (ed.)). SPRINGER. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-15347-6\\_300891](https://doi.org/10.1007/978-3-319-15347-6_300891)

- Chacón, N. (2019). *Profesionalidad Pedagógica, Valores y Cambio Educativo*. Cuba: Pedagogía.
- Chaparro, A. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Clorinda Matto De Turner, Cusco* (Tesis de maestría). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7803>
- Chichanda, E. (2021). *Gestión Educativa y su Implicancia en el Desempeño Docente, Unidad Educativa Tomás Guerra Cortez, Balzar, Guayas, Ecuador, 2019*. (Tesis). Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2624>
- Estela, A. H. (2019). *Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019*. (Tesis). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Ezale, J. (2020). Quality Management and Academic Leadership. *IGI GLOBAL*, 20. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1017-9.ch006>
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: UDEGRAF.
- Figuroa, A. (2019). *Gestión del conocimiento y su relación con la gestión institucional de la Escuela Nacional de Control, Lima 2019*. (Tesis). Lima: Universidad San Martín de Porres.
- García, L. (2017). *Evaluación de la gestión educativa*. Reflexiones, 5. <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-la-gestion-educativa-reflexiones/>
- González, T., y José, T. (2020). Management leadership and job performance in teachers from Nueva Esparta state Venezuela. *Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34112>
- Guerrero, G. (2020). *Gestión educativa: factor relevante en el fortalecimiento de las condiciones institucionales para un liceo prioritario*. (Tesis). Chile: Pontificia

- Hase, H., y Tafara, Y. (2022). An Investigation of Public Relations Practices and Challenges: A Case of West Wollega Zone Government Communication Affairs Office. *Revista de Psicología Escolar Positiva*, 2022, Vol. 6, No. 12, 1194-1223
- Hernández, S., y Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>
- Herrera, G. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa, 2020*. (Tesis). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13198>
- Infante, A. (2016). *Compromiso y Responsabilidad: Valores de su profesional competente*. España: Pirámide.
- Maguiña, W. (2018). *Los lineamientos de gestión y el desempeño de los directivos de la institución educativa particular Santa Rosa de Lima de la ciudad del Cusco* (Tesis de maestría). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6509>
- Martín, F., Riquett, M., Pinto, M., Romero, S., y Paredes, A. (2017). *Gestión participativa y calidad en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas Colombianas*. In Universidad del Zulia, Repositorio Académico. Editorial Serbiluz. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233631>
- Medina, R. (2019). *Gestión Educativa y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva de Tumbes* (Tesis de maestría). Piura: Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40976>
- Mendoza, A. (2015). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas.

- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2235>
- Mondey, R. y Wayne, R. (2017). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Nashir, A.M. y Pratminingsih, S.A. (2023). Knowledge Sharing in Organization: Increasing Job Performance through Absorptive Capacity and Transformational Leadership. *Estudios cuantitativos de economía y gestión*, 4 (1). <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1438>
- Mori, N. (2019). *La Gestión Institucional y el Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjuí, 2019* (Tesis). Tarapoto: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52414>
- Mucha, L., & Lora, M. (2021). *Técnica de muestreo para investigación cuantitativa: aplicación informática*. In Universidad César Vallejo S. A. C. (Ed.), *Repositorio Institucional - UCV* (Primera edición, Vol. 1). Fondo Editorial Universidad César Vallejo. <https://doi.org/10.18050/tecnicasmuestreo>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). *Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado*. *Desafíos - Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 47–49. <https://doi.org/10.37711/DESAFIOS.2021.12.1.253>
- Nazeer-Ikeda, R. (2022). *Teacher Educación in a Developmental State: Singapore's Ecosystem Model*. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-16-9785-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-16-9785-2_2)
- Peña, E. (2018). *Gestión institucional y desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa "Luis Vallejo Santoni", Cusco - 2018*. (Tesis). Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37507>

- Ramírez, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019*. (Tesis). San Martín: Universidad César Vallejo.
- Remedios, J. (2016). *Desempeño, Creatividad y Evaluación de los Docentes en el Contexto de los Cambios Educativos de la Escuela Cubana*. Cuba: Pedagogía.
- Rico, A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la forma docente en la educación superior en Colombia*. SOPHIA, 16. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rodríguez, A. (2018). *Psicología de los recursos humanos*, España: Pirámide.
- Romaní, Y. M. (2018). *Gestión institucional y práctica de la profesión docente en la institución educativa de Ricardo Palma, Chuparo- Chincheros, 2018*. (Tesis). Lima: Universidad César Vallejo.
- Rossales, Norma. (2018). *Evaluación del Desempeño Profesional*. Lima: PUCP.
- Saavedra, O. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí* (Tesis de maestría). Chimbote: Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13326>
- Sánchez, H. (2018). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.
- Silva, A. (2019). *Gestión institucional*. México: CECSA.
- Sovero, F. (2021). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima: AFA Editores.
- Su Yongfa, Bai Xinwen, Ming Xiaodong. Effects of the Supervisor – Subordinate Guanxi and Subordinate Traditionality on Job Engagement and Job Performance: A Moderated Mediation Model[J]. *Revisión de la gestión*, 2022, 34(11): 193-205.

- Taylor, J. (2021). *The teaching: research nexus a model for institutional management*. Springer, <https://doi.org/doi.org/10.1007/s10734-006-9029-1>
- UNESCO – Organización de la Naciones Unidas. 1990. *Conferencia mundial sobre educación*. Conferencia mundial sobre educación (pág. 2). UNESCO. New York (EEUU).
- Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. (Tesis). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31962>
- Ventura, M. (2022). *El impacto de la participación ciudadana en la administración y calidad del gasto en el Gobierno Regional de Ayacucho durante el año 2021*, Business Innova Sciences, <http://innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/120>
- Vuong, BN y Hieu, VT (2023), "The Effect of Leadership Empowerment on Job Performance Among Frontline Employees: Does Power Distance Orientation Matter?", *Revista de Efectividad Organizacional: Personas y Desempeño*, vol. antes de la impresión No. antes de la impresión. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0333>
- Yábar, I (2018). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1680>
- Zamudio, J. (2018). *El conocimiento profesional del profesor*. Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales. Venezuela. Enero – Diciembre N° 8.

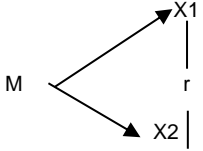
## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>GENERAL</b> ¿En qué medida se relacionan la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> ¿En qué medida se relacionan la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la gestión institucional y la práctica profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar en qué medida se relacionan la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> Determinar en qué medida se relacionan la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar en qué medida se relacionan la gestión institucional y la práctica profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar en qué medida se relacionan la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar en qué medida se relacionan la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> Existe relación significativa entre la gestión institucional y el conocimiento profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión institucional y la práctica profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión institucional y el cumplimiento profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022.</p>	<b>Variable 1 Gestión institucional</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles</b>	
			Selección del personal	Elección Clasificación Opción	1 – 5	Ordinal	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	
			Capacitación del personal	Formación Preparación Aprendizaje	6 – 10			
			Supervisión administrativa	Inspección Control Vigilancia	11 – 15			
			Asistencia psicológica	Apoyo Ayuda Auxilio	16 – 20			
			<b>Variable 2. Desempeño profesional</b>					
			Conocimiento profesional	Idea Noción Juicio	1 – 5	Ordinal	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	
			Práctica profesional	Experiencia Habilidad	6 – 10			
			Compromiso profesional	Destreza Obligación Deber	11 – 15			
Cumplimiento profesional	Responsabilidad Respeto Desempeño	16 - 20						



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo            Tipo: básica            Diseño: No experimental, transversal correlacional.</p>  <pre>           graph LR             M --&gt; X1             M --&gt; X2             X1 --- r --- X2           </pre>	<p><b>POBLACIÓN</b>            - 60 docentes del Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho.</p> <p><b>MUESTRA</b>            - 60 docentes del Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho.</p> <p><b>MUESTREO:</b>            Censal</p>	<p>Variable 1: Gestión institucional            Técnica: Encuesta            Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño profesional            Técnica: Encuesta            Instrumento: Cuestionario</p>	<p>- Análisis estadístico.            - SPSS (Versión 26).            - Coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall</p>

## ANEXO 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

#### Variable 1: Gestión institucional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión institucional	"Es la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. (Silva, 2019)	Para recoger datos relevantes se aplicará el cuestionario.	Selección personal	Elección	¿En la institución se hace una buena elección de su personal?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Clasificación	¿La institución toma en cuenta la trayectoria profesional del trabajador?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
					¿En la institución se valora la experiencia profesional del personal?	
			Opción	¿La institución cuenta con profesionales competentes en gestión pública?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	
				¿La institución evalúa continuamente la labor de su personal?		
			Capacitación del personal	Formación	¿Se desarrollan cursos de gestión pública en la institución?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Preparación	¿En la institución se promueve la actualización permanente?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
					¿En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	
			Aprendizaje	¿Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	
				¿Los trabajadores son capaces de discutir temas de actualidad?		
Supervisión administrativa	Inspección	¿En la institución se promueve el monitoreo a los trabajadores?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)			
	Control	¿La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)			
		¿La institución establece medidas para el cumplir las metas establecidas?				
Vigilancia	¿La institución colabora en la planificación de las actividades?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)				
	¿En la institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa?					
Asistencia psicológica	Apoyo	¿La institución apoya con asistencia psicológica a sus trabajadores?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)			
	Ayuda	¿La institución motiva un clima laboral eficiente?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)			
		¿La institución se preocupa por la salud emocional de los trabajadores?				
Auxilio	¿La institución motiva el desarrollo de un buen clima organizacional?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)				
	¿La institución se involucra en las dificultades de sus trabajadores?					

## Variable 2: Desempeño profesional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño profesional	Es el rendimiento profesional y la actuación que manifiesta el docente al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo. (Infante, 2016)	Para recoger datos relevantes se aplicará el cuestionario.	Conocimiento profesional	Idea	¿Presentas oportunamente los documentos de planificación educativa?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Noción	¿Participas en talleres y reuniones donde asisten al presupuesto participativo de la municipalidad? ¿Posees conocimientos actualizados sobre gestión pública?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Juicio	¿Utilizas diversos métodos y técnicas de logros de aprendizaje? ¿Creas estrategias pedagógicas para que el alumno logre un aprendizaje?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Práctica profesional	Experiencia	¿Participas en reuniones que generen un buen clima?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Habilidad	¿Gestionas proyectos en favor de la infraestructura de la institución educativa? ¿Resuelves las necesidades de la institución educativa?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Destreza	¿Propicias y desarrollas estrategias pedagógicas en el aula? ¿Organizas el aula y otros espacios de forma para el trabajo pedagógico?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Compromiso profesional	Obligación	¿Apoyas y promueves el uso óptimo de la infraestructura y equipamiento de la institución?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Deber	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación? ¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los educandos?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Responsabilidad	¿El personal administrativo participa en las gestiones de la institución? ¿Realizas las gestiones para el mejoramiento de la calidad educativa?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Cumplimiento profesional	Respeto	¿Monitoreas y orientas el uso adecuado de los materiales educativos?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Desempeño	¿Participas en eventos y actividades socioeducativas? ¿Asistes con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Imagen	¿Actúas y tomas decisiones en favor de la infraestructura institucional? ¿Muestras profesionalismo en la parte de la gestión gubernamental?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

**INSTRUCTIVO.** Estimado (a) maestro (a) suplico a Ud. marcar con una equis (X) en el recuadro la respuesta que su persona vea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado: “Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Ayacucho, 2022”.

Nunca, (1)    A veces (2),    Siempre (3).

	<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	Siempre	A veces	Nunca
<b>N°</b>	<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>			
1	¿En la institución se hace una buena elección de su personal?			
2	¿La institución toma en cuenta la trayectoria profesional del trabajador?			
3	¿En la institución se valora la experiencia profesional del personal?			
4	¿La institución cuenta con profesionales competentes en gestión pública?			
5	¿La institución evalúa continuamente la labor de su personal?			
	<b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>			
6	¿Se desarrollan cursos de gestión pública en la institución?			
7	¿En la institución se promueve la actualización permanente?			
8	¿En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?			
9	¿Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución?			
10	¿Los trabajadores son capaces de discutir temas de actualidad?			
	<b>SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
11	¿En la institución se promueve el monitoreo a los trabajadores?			
12	¿La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo?			
13	¿La institución establece medidas para el cumplir las metas establecidas?			
14	¿La institución colabora en la planificación de las actividades?			
15	¿ En la institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa?			
	<b>ASISTENCIA PSICOLÓGICA</b>			
16	¿La institución apoya con asistencia psicológica a sus trabajadores?			
17	¿La institución motiva un clima laboral eficiente?			
18	¿La institución se preocupa por la salud emocional de los trabajadores?			
19	¿La institución motiva el desarrollo de un buen clima organizacional?			
20	¿La institución se involucra en las dificultades de sus trabajadores?			

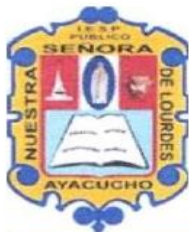
## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL

**INSTRUCTIVO.** Estimado (a) maestro (a) suplico a Ud. marcar con una equis (X) en el recuadro la respuesta que su persona vea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado: “Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes. Ayacucho, 2022”.

Nunca, (1)    A veces (2),    Siempre (3).

<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>				
N°	CONOCIMIENTO PROFESIONAL	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Presentas oportunamente los documentos de planificación educativa?			
2	¿Participas en talleres y reuniones donde asisten al presupuesto participativo de la municipalidad?			
3	¿Posees conocimientos actualizados sobre gestión pública?			
4	¿Utilizas diversos métodos y técnicas de logros de aprendizaje?			
5	¿Creas estrategias pedagógicas para que el alumno logre un aprendizaje?			
	<b>PRÁCTICA PROFESIONAL</b>			
6	¿Participas en reuniones que generen un buen clima?			
7	¿Gestionas proyectos en favor de la infraestructura de la institución educativa?			
8	¿Resuelves las necesidades de la institución educativa?			
9	¿Propicias y desarrollas estrategias pedagógicas en el aula?			
10	¿Organizas el aula y otros espacios de forma para el trabajo pedagógico?			
	<b>COMPROMISO PROFESIONAL</b>			
11	¿Apoyas y promueves el uso óptimo de la infraestructura y equipamiento de la institución?			
12	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación?			
13	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los educandos?			
14	¿El personal administrativo participa en las gestiones de la institución?			
15	¿Realizas las gestiones para el mejoramiento de la calidad educativa?			
	<b>CUMPLIMIENTO PROFESIONAL</b>			
16	¿Monitoreas y orientas el uso adecuado de los materiales educativos ?			
17	¿Participas en eventos y actividades socioeducativas?			
18	¿Asistes con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico?			
19	¿Actúas y tomas decisiones en favor de la infraestructura institucional?			
20	¿Muestras profesionalismo en la parte de la gestión gubernamental?			

## ANEXO 4



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"

Creación: Resolución Presidencial @3-57

Conversión: D. S. N° 04-84-ED / Renovación de autorización D. S. N° 09-94-ED

Acreditación RPCD AD HOC. N° 198-2017-SINEACE-CDAP-P

Revalidación: R.D. N° 00065-2019-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID

Jirón Lucanas N° 310 - Santa Elena - Andrés A. Cáceres - Huamanga

AYACUCHO • PERÚ

TeBtono 066-611513

"TRABAJANDO TODOS SOMOS CALIDAD"



"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, 07 de octubre 2022

### **Carta N° 001 -2022-IESPP "NSL"/JUI**

Sr.

Richard MUÑOZ GUZMAN

### **Presente.-**

Asunto : Autorización

Ref. Registro 574

Estimado profesor

Sirva la presente para expresarle el saludo respectivo, a la vez comunicarle que, en atención al documento de la referencia, mi Despacho autoriza la ejecución de su proyecto de investigación titulado "**Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el instituto de educación superior pedagógico "nuestra Señora de Lourdes", Ayacucho, 2022**"; siempre en cuando no perturbe o interfiera las actividades académicas de los estudiantes y del profesorado

Asimismo, se recomienda alcanzar los resultados del estudio para socializar con la comunidad educativa del IESPP "Nuestra Señora de Lourdes".

En espera del cumplimiento de sus objetivos, me suscribo de Usted.

Atentamente,

Dr. Dr. Evelyn Estelida Miranda  
JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

## ANEXO 5

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO: GESTIÓN INSTITUCIONAL

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_1	97,34	84,210	,797	,889
Item_2	98,96	86,635	,790	,890
Item_3	95,72	81,785	,793	,888
Item_4	95,72	81,785	,793	,888
Item_5	98,96	86,635	,790	,890
Item_6	97,34	84,210	,797	,889
Item_7	98,96	86,635	,790	,890
Item_8	95,72	81,785	,793	,888
Item_9	95,72	81,785	,793	,888
Item_10	98,96	86,635	,790	,890
Item_11	97,34	84,210	,797	,889
Item_12	98,96	86,635	,790	,890
Item_13	95,72	81,785	,793	,888
Item_14	95,72	81,785	,793	,888
Item_15	98,96	86,635	,790	,890
Item_16	97,34	84,210	,797	,889
Item_17	98,96	86,635	,790	,890
Item_18	95,72	81,785	,793	,888
Item_19	95,72	81,785	,793	,888
Item_20	98,96	86,635	,790	,890

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_1	87,62	69,667	,763	,856
Item_2	86,00	66,092	,760	,855
Item_3	89,24	72,092	,769	,857
Item_4	86,00	66,092	,760	,855
Item_5	89,24	72,092	,769	,857
Item_6	87,62	69,667	,763	,856
Item_7	86,00	66,092	,760	,855
Item_8	89,24	72,092	,769	,857
Item_9	86,00	66,092	,760	,855
Item_10	89,24	72,092	,769	,857
Item_11	87,62	69,667	,763	,856
Item_12	86,00	66,092	,760	,855
Item_13	89,24	72,092	,769	,857
Item_14	86,00	66,092	,760	,855
Item_15	89,24	72,092	,769	,857
Item_16	87,62	69,667	,763	,856
Item_17	86,00	66,092	,760	,855
Item_18	89,24	72,092	,769	,857
Item_19	86,00	66,092	,760	,855
Item_20	89,24	72,092	,769	,857

## ANEXO 6

BASE DE DATOS: GESTION INSTITUCIONAL																				
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
2	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
3	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
4	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
5	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
6	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
7	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
8	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
9	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
10	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
11	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
12	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
13	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
14	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
15	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
16	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
17	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
18	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
19	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
20	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
21	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
22	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
23	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
24	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
25	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
26	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
27	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
28	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
29	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
30	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
31	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
32	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
33	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
34	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
35	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
36	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
37	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
38	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
39	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
40	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
41	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
42	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
43	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
44	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
45	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
46	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
47	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
48	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
49	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
50	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
51	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
52	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
53	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
54	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
55	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
56	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
57	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
58	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
59	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
60	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0



**BASE DE DATOS: DESEMPEÑO PROFESIONAL**

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
2	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
4	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
5	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
6	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
7	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
8	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
9	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
10	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
11	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
12	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
13	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
14	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
15	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
16	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
17	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
18	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
19	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
20	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
21	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
22	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
23	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
24	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
25	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
26	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
27	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
28	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
29	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
30	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
31	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
32	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
33	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
34	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
35	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
36	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
37	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
38	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
39	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
40	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
41	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
42	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
43	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
44	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
45	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
46	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
47	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
48	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
49	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
50	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
51	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
52	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
53	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
54	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
55	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
56	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
57	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
58	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
59	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
60	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1

## ANEXO 7

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>								
1	¿En la institución se hace una buena elección de su personal?	/		/		/		
2	¿La institución toma en cuenta la trayectoria profesional del trabajador?	/		/		/		
3	¿En la institución se valora la experiencia profesional del personal?	/		/		/		
4	¿La institución cuenta con profesionales competentes en gestión pública?	/		/		/		
5	¿La institución evalúa continuamente la labor de su personal?	/		/		/		
<b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>								
6	¿Se desarrollan cursos de gestión pública en la institución?	/		/		/		
7	¿En la institución se promueve la actualización permanente?	/		/		/		
8	¿En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	/		/		/		
9	¿Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución?	/		/		/		
10	¿Los trabajadores son capaces de discutir temas de actualidad?	/		/		/		
<b>SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	¿En la institución se promueve el monitoreo a los trabajadores?	/		/		/		
12	¿La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo?	/		/		/		
13	¿La institución establece medidas para el cumplir las metas establecidas?	/		/		/		
14	¿La institución colabora en la planificación de las actividades?	/		/		/		
15	¿ En la institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa?	/		/		/		
<b>ASISTENCIA PSICOLÓGICA</b>								
16	¿La institución apoya con asistencia psicológica a sus trabajadores?	/		/		/		
17	¿La institución motiva un clima laboral eficiente?	/		/		/		
18	¿La institución se preocupa por la salud emocional de los trabajadores?	/		/		/		
19	¿La institución motiva el desarrollo de un buen clima organizacional?	/		/		/		
20	¿La institución se involucra en las dificultades de sus trabajadores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **JOHN RICHARD MOISÉS RÍS**

DNI: 28206977

Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 30 de noviembre del 2022

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**DNI: 28206977**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONOCIMIENTO PROFESIONAL</b>								
1	¿Presentas oportunamente los documentos de planificación educativa?	/		/		/		
2	¿Participas en talleres y reuniones donde asisten al presupuesto participativo de la municipalidad?	/		/		/		
3	¿Posees conocimientos actualizados sobre gestión pública?	/		/		/		
4	¿Utilizas diversos métodos y técnicas de logros de aprendizaje?	/		/		/		
5	¿Creas estrategias pedagógicas para que el alumno logre un aprendizaje?	/		/		/		
<b>PRÁCTICA PROFESIONAL</b>								
6	¿Participas en reuniones que generen un buen clima?	/		/		/		
7	¿Gestionas proyectos en favor de la infraestructura de la institución educativa?	/		/		/		
8	¿Resuelves las necesidades de la institución educativa?	/		/		/		
9	¿Propicias y desarrollas estrategias pedagógicas en el aula?	/		/		/		
10	¿Organizas el aula y otros espacios de forma para el trabajo pedagógico?	/		/		/		
<b>COMPROMISO PROFESIONAL</b>								
11	¿Apoyas y promueves el uso óptimo de la infraestructura y equipamiento de la institución?	/		/		/		
12	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación?	/		/		/		
13	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los educandos?	/		/		/		
14	¿El personal administrativo participa en las gestiones de la institución?	/		/		/		
15	¿Realizas las gestiones para el mejoramiento de la calidad educativa?	/		/		/		
<b>CUMPLIMIENTO PROFESIONAL</b>								
16	¿Monitoreas y orientas el uso adecuado de los materiales educativos?	/		/		/		
17	¿Participas en eventos y actividades socioeducativas?	/		/		/		
18	¿Asistes con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico?	/		/		/		
19	¿Actúas y tomas decisiones en favor de la infraestructura institucional?	/		/		/		
20	¿Muestras profesionalismo en la parte de la gestión gubernamental?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. **JOHN RICHARD MOISÉS RÍS**

DNI: 28206977

Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 30 de noviembre del 2022

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**DNI: 28206977**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>								
1	¿En la institución se hace una buena elección de su personal?	/		/		/		
2	¿La institución toma en cuenta la trayectoria profesional del trabajador?	/		/		/		
3	¿En la institución se valora la experiencia profesional del personal?	/		/		/		
4	¿La institución cuenta con profesionales competentes en gestión pública?	/		/		/		
5	¿La institución evalúa continuamente la labor de su personal?	/		/		/		
<b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>								
6	¿Se desarrollan cursos de gestión pública en la institución?	/		/		/		
7	¿En la institución se promueve la actualización permanente?	/		/		/		
8	¿En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	/		/		/		
9	¿Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución?	/		/		/		
10	¿Los trabajadores son capaces de discutir temas de actualidad?	/		/		/		
<b>SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	¿En la institución se promueve el monitoreo a los trabajadores?	/		/		/		
12	¿La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo?	/		/		/		
13	¿La institución establece medidas para el cumplir las metas establecidas?	/		/		/		
14	¿La institución colabora en la planificación de las actividades?	/		/		/		
15	¿En la institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa?	/		/		/		
<b>ASISTENCIA PSICOLÓGICA</b>								
16	¿La institución apoya con asistencia psicológica a sus trabajadores?	/		/		/		
17	¿La institución motiva un clima laboral eficiente?	/		/		/		
18	¿La institución se preocupa por la salud emocional de los trabajadores?	/		/		/		
19	¿La institución motiva el desarrollo de un buen clima organizacional?	/		/		/		
20	¿La institución se involucra en las dificultades de sus trabajadores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **TEODORO FÉLIX GUTIERREZ HUAMANÍ**  
Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

DNI: 28212797

Lima 30 de noviembre del 2022

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**DNI: 28212797**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONOCIMIENTO PROFESIONAL</b>								
1	¿Presentas oportunamente los documentos de planificación educativa?	/		/		/		
2	¿Participas en talleres y reuniones donde asisten al presupuesto participativo de la municipalidad?	/		/		/		
3	¿Posees conocimientos actualizados sobre gestión pública?	/		/		/		
4	¿Utilizas diversos métodos y técnicas de logros de aprendizaje?	/		/		/		
5	¿Creas estrategias pedagógicas para que el alumno logre un aprendizaje?	/		/		/		
<b>PRÁCTICA PROFESIONAL</b>								
6	¿Participas en reuniones que generen un buen clima?	/		/		/		
7	¿Gestionas proyectos en favor de la infraestructura de la institución educativa?	/		/		/		
8	¿Resuelves las necesidades de la institución educativa?	/		/		/		
9	¿Propicias y desarrollas estrategias pedagógicas en el aula?	/		/		/		
10	¿Organizas el aula y otros espacios de forma para el trabajo pedagógico?	/		/		/		
<b>COMPROMISO PROFESIONAL</b>								
11	¿Apoyas y promueves el uso óptimo de la infraestructura y equipamiento de la institución?	/		/		/		
12	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación?	/		/		/		
13	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los educandos?	/		/		/		
14	¿El personal administrativo participa en las gestiones de la institución?	/		/		/		
15	¿Realizas las gestiones para el mejoramiento de la calidad educativa?	/		/		/		
<b>CUMPLIMIENTO PROFESIONAL</b>								
16	¿Monitorea y orientas el uso adecuado de los materiales educativos?	/		/		/		
17	¿Participas en eventos y actividades socioeducativas?	/		/		/		
18	¿Asistes con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico?	/		/		/		
19	¿Actúas y tomas decisiones en favor de la infraestructura institucional?	/		/		/		
20	¿Muestras profesionalismo en la parte de la gestión gubernamental?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **TEODORO FÉLIX GUTIERREZ HUAMANI**  
Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

DNI: 28212797

Lima 30 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**DNI: 28212797**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>								
1	¿En la institución se hace una buena elección de su personal?	/		/		/		
2	¿La institución toma en cuenta la trayectoria profesional del trabajador?	/		/		/		
3	¿En la institución se valora la experiencia profesional del personal?	/		/		/		
4	¿La institución cuenta con profesionales competentes en gestión pública?	/		/		/		
5	¿La institución evalúa continuamente la labor de su personal?	/		/		/		
<b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>								
6	¿Se desarrollan cursos de gestión pública en la institución?	/		/		/		
7	¿En la institución se promueve la actualización permanente?	/		/		/		
8	¿En la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	/		/		/		
9	¿Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución?	/		/		/		
10	¿Los trabajadores son capaces de discutir temas de actualidad?	/		/		/		
<b>SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	¿En la institución se promueve el monitoreo a los trabajadores?	/		/		/		
12	¿La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo?	/		/		/		
13	¿La institución establece medidas para el cumplir las metas establecidas?	/		/		/		
14	¿La institución colabora en la planificación de las actividades?	/		/		/		
15	¿En la institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa?	/		/		/		
<b>ASISTENCIA PSICOLÓGICA</b>								
16	¿La institución apoya con asistencia psicológica a sus trabajadores?	/		/		/		
17	¿La institución motiva un clima laboral eficiente?	/		/		/		
18	¿La institución se preocupa por la salud emocional de los trabajadores?	/		/		/		
19	¿La institución motiva el desarrollo de un buen clima organizacional?	/		/		/		
20	¿La institución se involucra en las dificultades de sus trabajadores?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **GALINDO HEREDIA JOSÉ ANTONIO**  
Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

DNI: 43251422

Lima 30 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONOCIMIENTO PROFESIONAL</b>								
1	¿Presentas oportunamente los documentos de planificación educativa?	/		/		/		
2	¿Participas en talleres y reuniones donde asisten al presupuesto participativo de la municipalidad?	/		/		/		
3	¿Posees conocimientos actualizados sobre gestión pública?	/		/		/		
4	¿Utilizas diversos métodos y técnicas de logros de aprendizaje?	/		/		/		
5	¿Creas estrategias pedagógicas para que el alumno logre un aprendizaje?	/		/		/		
<b>PRÁCTICA PROFESIONAL</b>								
6	¿Participas en reuniones que generen un buen clima?	/		/		/		
7	¿Gestionas proyectos en favor de la infraestructura de la institución educativa?	/		/		/		
8	¿Resuelves las necesidades de la institución educativa?	/		/		/		
9	¿Propicias y desarrollas estrategias pedagógicas en el aula?	/		/		/		
10	¿Organizas el aula y otros espacios de forma para el trabajo pedagógico?	/		/		/		
<b>COMPROMISO PROFESIONAL</b>								
11	¿Apoyas y promueves el uso óptimo de la infraestructura y equipamiento de la institución?	/		/		/		
12	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación?	/		/		/		
13	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con los educandos?	/		/		/		
14	¿El personal administrativo participa en las gestiones de la institución?	/		/		/		
15	¿Realizas las gestiones para el mejoramiento de la calidad educativa?	/		/		/		
<b>CUMPLIMIENTO PROFESIONAL</b>								
16	¿Monitorea y orientas el uso adecuado de los materiales educativos ?	/		/		/		
17	¿Participas en eventos y actividades socioeducativas?	/		/		/		
18	¿Asistes con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico?	/		/		/		
19	¿Actúas y tomas decisiones en favor de la infraestructura institucional?	/		/		/		
20	¿Muestras profesionalismo en la parte de la gestión gubernamental?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. GALINDO HEREDIA JOSÉ ANTONIO

DNI: 43251422

Especialidad del validador: METODÓLOGO

Lima 30 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GALINDO HEREDIA JOSE ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico, Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022", cuyo autor es MUÑOZ GUZMAN RICHARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 27 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GALINDO HEREDIA JOSE ANTONIO <b>DNI:</b> 43251422 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8986-570X	Firmado electrónicamente por: JANTONIOGH el 27- 01-2023 11:35:10

Código documento Trilce: TRI - 0528969