



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación entre gestión institucional y desempeño docente de la  
Institución Educativa Casa Grande - Ascope 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Chuquiruna Chuan, Olinda Soledad ([orcid.org/0000-0002-1873-9132](https://orcid.org/0000-0002-1873-9132))

**ASESORA:**

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia ([orcid.org/0000-0000-3640-2779](https://orcid.org/0000-0000-3640-2779))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi Dios, el único, el Todopoderoso,  
el Gran Yo Soy por su amor y misericordia.

A la memoria de mi amado padre,  
Por ser un verdadero ejemplo a seguir,  
mi fuente de inspiración.

A mi madre por su inmenso amor y gran  
apoyo.

A mi esposo por su apoyo y comprensión.

A mi amada hija, mi razón de ser.

## Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir estudiando.

A cada uno de mis docentes por brindarme los conocimientos necesarios que me ayudan a desarrollarme profesionalmente.

A mi asesora la Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva, por su paciencia, guía y asesoramiento en el desarrollo de la tesis.

A la Dra. Agueda Silva Aguilar por su gran aporte y brindarme sus conocimientos en el informe final de la tesis.

Así como a la Dra. Gabriela Olivia Ramos Córdova por su apoyo en la parte estadística.

A la Institución Educativa Casa Grande-Ascope que hicieron posible el desarrollo de la aplicación de los instrumentos de la tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de Análisis de Datos	18
3.7. Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre Gestión Institucional y sus dimensiones con Desempeño Docente.	20
Tabla 2: Correlación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente	22
Tabla 3: Correlación entre liderazgo directivo y Desempeño Docente	22
Tabla 4: Correlación entre Planificación Estratégica y Desempeño Docente	23
Tabla 5: Correlación entre Clima Institucional y Desempeño Docente	24
Tabla 6: Correlación entre Capacitación del personal y Desempeño Docente	35

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande-Ascope, 2022. La investigación es básica, no experimental, diseño correlacional, con una población de 50 personas, y la muestra es la misma. Como instrumentos se utilizó uno sobre Gestión Institucional, y el otro sobre Desempeño Docente. Así mismo, fueron validados y demostraron su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0,997 y 0,933 respectivamente. Los resultados se presentaron a través de tablas cruzadas y la comprobación de la hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, los resultados correlacionales hallados muestran una correlación de (0,270) el cual se encuentra en los valores cercanos a cero demostrando una correlación débil, con una significancia de (0,058). donde  $p > 0,05$  Por ello, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula El estudio concluye que no existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Casa Grande.

Palabras clave: Gestión Institucional, Desempeño docente, actitud.

## Abstract

The present investigation has as a main objective to establish the relationship between the Institutional management and the teaching performance in the Educational Institution Casa Grande-Ascope, 2022. The research is basic, non-experimental, and correlational design, its population is composed of 50 people and the sample is the same. As instruments were two, one about Institutional management and the other about teaching performance providing some information in the instruments which demonstrated their reliability through the Cronbach's Alpha with 0,997 and 0,933 respectively. The results were presented through cross-tables and hypothesis testing was carried out with the Spearman Rho Correlation coefficient. The correlation results found show a correlation of (0,270) which is found in values close to zero demonstrating a weak correlation with a significance of (0,058) where  $p > 0,05$ . Therefore, the alternative hypothesis was rejected and the null hypothesis is accepted. The study concludes that there is not relationship between Institutional management and teaching performance at the Casa Grande educational institution.

Keywords: Institutional management, teaching performance, attitude.

## I. INTRODUCCIÓN

Ante los acontecimientos recientes que atravesamos como resultado de la pandemia en todo el mundo, la gestión institucional en las escuelas se vio afectada por el cierre imprevisto de las mismas, demostrando que existe una deficiencia que se debe subsanar para alcanzar los objetivos propuestos y conseguir el logro de las competencias por parte del estudiante por tal razón es crucial reflexionar de la coyuntura actual que atraviesa la gestión institucional en la educación. En este contexto, Gayrín y Mercader (2021). afirman que en iberoamérica la gestión institucional viene desarrollando estrategias creativas y viables para asegurar la enseñanza en los alumnos y disminuir la brecha pedagógica, fortaleciendo el interaprendizaje. Ong. Ayuda en acción (25 de setiembre de 2020). considera que las barreras en la gestión educativa impiden, que las escuelas sean una fuente de oportunidades y transformen en lugares de desarrollo a las comunidades que están integradas Por ello, Ramos, (2005). Afirma que la gestión institucional debe estar alineada conjuntamente toda la organización puesto que, debe plantear las medidas previstas para conseguir los objetivos previamente concertados, a fin de monitorear los resultados y fomentar la toma de decisiones. Las instituciones educativas enfrentan un verdadero reto en la búsqueda de una gestión institucional adecuada acorde a las exigencias de la actualidad. La gestión institucional permite avanzar con mayor precisión hacia las metas institucionales y al cumplimiento de sus objetivos estratégicos; la cual repercute en el buen desempeño docente que va mejorando a través del apoyo y la flexibilidad en el trabajo y se evidencia en la práctica de valores. En el Perú, Minedu, (2014). Afirma que la gestión institucional atraviesa por ciertas dificultades como desligar el trabajo administrativo con los aprendizajes, directivos autoritarios, documentos de gestión que no se llevan a la práctica, entre otros. Así mismo, Ramírez (2019) expone referente a la deficiencia de la Gestión institucional debido a que en la institución no trabajan en equipo buscando la integración del profesor en la planificación de los documentos de gestión, ésta situación genera inconvenientes en el desarrollo de las actividades. Por ello, el Ministerio de Educación incluyó cinco acuerdos para la Gestión Escolar, con el fin de guiar a la institución educativa brindando los conocimientos necesarios que



conlleve a la concientización en el accionar y por ende lograr los aprendizajes esperados del alumnado. Ésos acuerdos son esenciales para llegar a las metas trazadas. La gestión institucional se sustenta en la planificación de la institución educativa con el fin de alcanzar las metas esperadas, las cuales están descritas en el PEI y orientar los procesos educativos. Además, se debe transformar la escuela lo que significa cambiar la gestión del personal jerárquico. Siendo el director como líder pedagógico, un factor importante en el logro de los aprendizajes. Sin embargo, el factor primordial es el docente en este proceso, por ser el eje principal en los aprendizajes es necesario resaltar la importancia del desempeño docente.

King, (2003) menciona a Rivkin, Hanushek y Kain (1998) quienes identifican a los docentes como un determinante principal del desempeño de los estudiantes, pero no describen la calidad de los docentes en términos de calificaciones y características específicas. Además, afirma que el desempeño docente influye en la capacidad de respuesta del alumno y que éste, depende de varios factores como la experiencia docente, la capacitación, la certificación con la que cuentan los docentes, el sueldo que perciben. En el Perú, La Ley de la Reforma Magisterial, Art 12. menciona que la formación en servicio brinda a los maestros oportunidades para seguir capacitándose y mejorando sus competencias, descritas en el MBDD, a nivel profesional para seguir mejorando la calidad educativa teniendo en cuenta las políticas educativas. Por ello, es necesario que el maestro esté dispuesto a seguir aprendiendo e innovando. En la actualidad, varias instituciones educativas vienen atravesando estas falencias en la gestión institucional repercutiendo en el desempeño docente y en consecuencia brindar una baja calidad educativa. Por ello es necesario analizar y mejorar estos aspectos educativos. Por lo expuesto, se decidió analizar el contexto del colegio Casa Grande y conocer la relación entre las dos variables. Se observó que en el colegio Casa Grande no hay buenas relaciones lo cual se aprecia en el mal clima laboral. Así mismo, se evidencia que los directivos enfrentan algunas dificultades en la capacidad de gestión, puesto que, enfrentan a los docentes al estrés por la abundante documentación que deben enviar, quienes por su parte exigen que se envíen los documentos en la fecha indicada caso contrario reciben un memorando de llamada de atención, sin tener en cuenta ninguna contemplación.

Otro de los inconvenientes que no permiten avanzar en el trabajo del docente es la indiferencia de la gestión educativa en motivar a los progenitores ausentes en el fortalecimiento de los conocimientos adquiridos de sus hijos (alumnos), además, falta de la infraestructura adecuada (aulas) para que los estudiantes reciban sus clases y la escasez de mobiliario escolar estas condiciones de trabajo pueden influir en el desempeño docente, el cual se aprecia que no es bueno porque se refleja en las bajas calificaciones de los estudiantes en la prueba Censal. Ante lo expuesto, Freire (2016) menciona que el rol del maestro es ser un guía en el aprendizaje del educando con el fin de formar ciudadanos competentes y autónomos. En éste contexto, se formuló el interrogante ¿Cómo se viene dando la relación entre gestión institucional y desempeño docente del colegio Casa Grande-Ascope 2022? , teniendo en cuenta que la organización y la gestión institucional están relacionadas al manejo de grupos donde se considera al director como líder pedagógico quien debe promover la empatía y comunicación y así apoyar al docente en su labor, ejerciendo un clima favorable para realizar mejoras en el desempeño de la educación, para lo cual el docente debe estar altamente comprometido en la labor educativa.

La presente investigación se justifica en la práctica el comprender las vertientes de las dos variables para fijar y dar solución a las necesidades que urgen en la institución educativa Casa Grande, Ascope. Así mismo, intenta fortalecer la enseñanza-aprendizaje en el colegio. En la justificación metodológica está orientada a definir la importancia de las variables de la gestión institucional y desempeño docente en el colegio Casa Grande, Ascope a fin de dar sugerencias a los directivos y docentes puesto que, al utilizar el método cuantitativo, se apreciarán los resultados obtenidos, los cuales darán confiabilidad a la presente investigación y servirán para futuras investigaciones. En la justificación social, la presente investigación aporta beneficios sociales para la comunidad educativa debido a los fundamentos de las variables de estudio, enriqueciendo así éste trabajo, formando una variable de importancia crucial para mejorar el éxito social, por ende, la vida de la institución educativa generando una convivencia armoniosa que repercutirá en la buena enseñanza. Además, genera reflexión y discusión académica sobre un conocimiento existente, con los resultados

obtenidos pretende conseguir beneficios a la institución educativa a fin de ayudar a resolver problemas de índole social.

El objetivo principal es determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande, Ascope 2022

Así mismo, tiene como objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional con el desempeño docente del colegio Casa Grande-Ascope 2022, determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica de la gestión institucional con el desempeño docente del colegio Casa Grande-Ascope 2022, determinar la relación entre la dimensión clima institucional de la gestión institucional con el desempeño docente del colegio Casa Grande-Ascope 2022, determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión institucional con el desempeño docente del colegio Casa Grande, Ascope 2022.

La presente investigación ha considerado como hipótesis general, a la alterna, como Ha: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente del colegio Casa Grande - Ascope 2022. Mientras a la nula como, Ho: No Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente del colegio Casa Grande - Ascope 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de una minuciosa revisión bibliográfica sobre el tema de estudio, se han considerado estudios relacionados a las variables de estudio.

Pepper (2020) afirma que su trabajo tiene el fin de aclarar el peso que ejerce la administración con la práctica del maestro de Guayaquil. De manera que, su trabajo fue práctico, explicativo, asociativo, descriptivo. La totalidad de elementos fue formada por 70 individuos entre jerarcas, maestros y demás personal; la muestra se estableció de 50 maestros y el estudio fue no probabilístico. Los datos se obtuvieron mediante la averiguación, para ello se utilizó un formulario conformado por 24 preguntas para cada variante por medio de la escala de Likert, se procuró la comunicación mediante el método hipotético deductivo. En cuanto a la comprobación de los instrumentos se consideró la apreciación de los entendidos y en el rango de confianza se utilizó la prueba de consistencia el Alfa de Cronbach el valor de  $\alpha=0.91$  demostrando que el instrumento es transparente. Su investigación concluyó en que la gestión institucional repercute positivamente en el desempeño docente y van entrelazadas entre sí para que logren las metas trazadas.

López, (2018). En su trabajo de estudio pretende demostrar el impacto del clima institucional en el desempeño docente de las escuelas públicas de la provincia de Carchi – Ecuador. El investigador utilizó el método cuantitativo, diseño correlacional, para obtener los datos aplicó una indagación a una población y muestra de 207 docentes de 13 escuelas públicas tomadas al azar. Realizó un análisis estadístico descriptivo utilizando el software estadístico R v.3.2.5. Su conclusión más relevante fue que si hay conexión significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en escuelas en situación de vulnerabilidad y se relaciona con el bienestar y la convicción de los docentes, aunque presenten una infraestructura inadecuada de las instituciones educativas.

Para Pérez, (2021) la finalidad de su estudio es saber las distintas apreciaciones de los educadores sobre la calidad educativa y el desempeño docente en las escuelas nacionales de Panamá. Tuvo una de 100 maestros participantes, su estudio fue mixto, transaccional, correlacional y el coeficiente de correlación de Pearson para estudiar los datos, llegó a la conclusión más importantes que para

los docentes la infraestructura es importante pero no determinante en el desempeño docente.

Para Campi, (2020) el objetivo de su trabajo es determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. Su estudio fue no experimental, correlacional; utilizó como insumo un formulario validado con el Alfa de Cronbach. Para analizar los resultados lo hizo con el software Spss-22 y su conclusión más importante es que no hay relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Marín, F., et al. (2017) pretenden relacionar la evaluación institucional con el desempeño docente de una escuela pública de Barranquilla-Colombia. Utilizó el método descriptivo y correlacional, tuvo una muestra de 34 profesores y utilizó el software estadístico Spss para analizar los resultados. Siendo su conclusión más relevante que existe la necesidad de fortalecer la continuidad de la evaluación institucional y perfeccionar el desempeño docente.

Así también, Martínez, (2016) en su estudio tiene como finalidad determinar la relación entre el desempeño docente con la escuela, el contexto y el gobierno del Sector Educativo de Chihuahua-México, tiene como método cualitativo con diseño correlacional. Tuvo una población de 53 profesores, pero su muestra fue de 42. Para analizar los resultados utilizó el software SPSS para realizar pruebas no paramétricas. Tuvo como conclusión más resaltante que es necesario la participación del trabajo en equipo para tener un buen desempeño docente y que no se puede desligar a la escuela y el gobierno del contexto educativo.

En los antecedentes nacionales tenemos a Berrinzon, y Villacorta, (2018) quienes en su estudio tienen como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño docente del colegio N° 60138 de Belén - 2018, con un estudio es de tipo cuantitativo, diseño no experimental de tipo Transaccional Correlacional, con una población muestral de 24 docentes y la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada ( $\chi^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , con g.l. 1, finaliza afirmando que no hay relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente.

Además, consideramos a Peña, E. (2018) quien quiere demostrar si la gestión institucional impacta positivamente en el desempeño docente de la escuela Luis

Vallejo Santoni, Cusco. Ésta investigación utilizó el diseño no experimental, éste trabajo es correlacional por la relación entre gestión institucional y desempeño laboral. Presenta un enfoque cuantitativo porque describe, explica y predice las variables. Tuvo en estudio la población de 45 docentes del centro educativo, dicha muestra fue igual a la población. Se utilizó la entrevista tipo lista de preguntas de 31 preguntas. Según el informe obtenido se concluyó que la gestión institucional tiene influencia en el desempeño docente del centro escolar Luis Vallejo Santoni – Cusco con un nivel de significancia del 95%.

Así mismo,

Palacios (2021) en su informe de tesis pretende demostrar la conexión existente entre la gestión institucional y desempeño docente en el centro educativo N° 88001 Chimbote. Éste tipo de información es de forma básica y de un punto de vista cuantitativo, presenta un diseño no experimental de tipo correlacional, para obtener los resultados de ésta investigación se empleó un insumo basado en la escala de Likert, se consideró a 29 docentes del centro educativo N° 88001 de Chimbote tanto para la población como para la muestra. Al obtener el registro se concluyó que hay relación significativa ( $Rho\ Spearman = 0.724$ ) entre la gestión institucional y el desempeño docente en el centro educativo N° 88001, la cual se refleja en el trabajo en equipo del centro educativo y la plana docente.

Además, para Miranda, et al. (2020) en su trabajo de investigación tienen que determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. N° 80826, Huaranchal – Otuzco. Este estudio es descriptivo correlacional, con una población muestral de 40 profesores entre hombres y mujeres tanto de inicial, como primaria y secundaria respondiendo a un insumo basado en la escala de Likert, cuyos resultados fueron analizados estadísticamente y para obtener la correlación se realizó la prueba de Rho-Spearman ( $r=0.567$ ), La conclusión de su investigación fue que si hay una correlación moderada entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. N° 80826, Huaranchal – Otuzco.

También, Salinas, (2021). en su investigación busca determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría N°36 de La Esperanza, Trujillo. Este estudio es de tipo no experimental

con diseño correlacional y se realizó con una población muestral de 31 profesores que respondieron una encuesta basada en dos insumos previamente validados se utilizaron preguntas por separado uno para cada variable. Para analizar los resultados estadísticos se utilizó la correlación de Spearman = 0.872, finalizando su investigación que correlación es altamente significativa, puesto que el p-valor es 0.000.

Para Cáceres (2019) el objetivo de su investigación es determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa N°82538- "Manuel María Álvarez" - Cascas utilizando el método descriptivo, correlacional, transversal y con una población muestral de 38 profesores, que respondieron dos insumos compuestos de 24 preguntas basado en la escala de Likert dividido en cuatro dimensiones. En los resultados se utilizó la prueba de Spearman = 0.057 con lo cual se concluyó que no hay relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente porque su nivel de significancia Bilateral es equivalente a 0.0733 (p valor > 0.05).

Analizadas las teorías relacionadas a la primera variable, gestión institucional, encontramos a Alvarado (1999), quien afirma que la gestión institucional es el uso de diferentes métodos, insumos y habilidades en la conducción de los medios y las acciones en beneficio del colegio. Además, Sovero (2007), afirma que el conglomerado de acciones y logros en las labores administrativas pueden ser de apoyo en la dirección educativa así como en su organización, comunicación y tener buenas estrategias como: el liderazgo que promueve el concretar acciones que impacten positivamente en el colegio, la reingeniería es la que moderniza, rediseña las operaciones educativas que van a perfeccionar caracterizando la buena enseñanza, la dirección y creatividad la cual conlleva a que el equipo directivo sea ingenioso para un crecimiento de la gestión institucional. Por ello decimos que la gestión institucional, es la encargada de dar ayuda técnica en las diferentes áreas de gestión dentro del ámbito de su jurisdicción. Para Briceño, (2007) Los directivos son los encargados de orientar a la gestión institucional motivando el contacto cotidiano con las instituciones educativas, demostrando que la dirección efectiva es aquella que es consiente del impacto que causan en las aulas y así promover las condiciones favorables para lograr el aprendizaje

pese a los obstáculos que se puedan dar, dichas acciones están dirigidas al fortalecimiento del logro por competencias.

La gestión institucional promueve la creación de proyectos de trabajo emprendidos por el equipo directivo para guiar a la institución escolar y conseguir las metas esperadas a través de la planificación escolar. Del mismo modo para que haya cambio en el centro educativo se debe considerar la colaboración de todos los integrantes de la comunidad educativa involucrados como los gobiernos locales y las entidades del estado que sean responsables en la gestión educativa para lograr que la institución presente cambios favorables. Por ello, podemos afirmar que la gestión institucional es una habilidad de articulación para fortalecer las capacidades y lograr los objetivos. Según Zegarra, (2018) la gestión institucional es la capacidad que tiene una organización para desarrollar sus estrategias institucionales utilizando los ingresos económicos de la institución los cuales deben estar plasmados en los instrumentos de la gestión como el PAT a fin de lograr la misión y visión institucional. Según Blanco y Quesada (como se citó en Zapata, C, 2021) afirma que la gestión institucional es de muy relevante para el funcionamiento y manejo de la institución porque influye en el clima organizacional, el liderazgo y los conductos gubernamentales. Por tal razón, es relevante contar con una correcta gestión institucional por ser pilar en el desarrollo de la institución. Para la Unesco (2011) todos los miembros educativos son responsables del buen funcionamiento de la institución. Para Chávez, (2004) entre los fines de la gestión educativa se considera la excelencia educativa, fortalecer la imagen institucional, estudiantes sobresalientes, acreditación según las políticas educativas. Para lograr esos fines, el Minedu (2016) señala que la institución debe regirse por documentos de planificación como PEI, PAT, RI, IGA, MOF.

Para tener una adecuada gestión institucional se deben tener en cuenta algunas dimensiones: Como primera dimensión se ha considerado el liderazgo directivo. Para Sovero, (2007) el liderazgo es la habilidad de influir positivamente en los integrantes de una organización a fin de conseguir que se trabaje en equipo, según Rodríguez (2016), implica que el líder directivo influye directamente en la calidad de la educación, Fiscman, (2019) menciona al liderazgo transformacional y al liderazgo transaccional. Para resumir, el liderazgo directivo motiva a través



de sus habilidades, no coercitivas, a los miembros de la institución a realizar acciones en bien de la institución según los objetivos propuestos. En la segunda dimensión se considera a la Planificación estratégica, Chiavenato, (1999) considera a la planificación como un método para fortalecer el funcionamiento de la organización, para Farro, (2001), es el desarrollo de técnicas a través de las cuales define la visión institucional a partir de la evaluación del FODA de una institución las cuales fueron consideradas por todos los miembros de la institución para ello es necesario contar con un Plan Estratégico Institucional (PEI), que viene a ser el insumo de planeación que emplean las instituciones que establecen necesidades prioritarias, programas, metas y requerimientos. Por tanto, el plan estratégico se considera como un instrumento central donde se va a llevar a cabo todas las planificaciones las que van a identificar a un conjunto de acciones para que la institución cumpla con las competencias y responsabilidades en un tiempo definido. Como tercera dimensión tenemos el clima institucional, según Buendía, (2019). - ésta permite encontrar la eficiencia en las instituciones promoviendo un ambiente de trabajo adecuado para el personal educativo, para el Minedu, (2017) es la unión de relaciones interpersonales que se dan en la institución. El clima institucional se da en lugares generados por la escuela a partir de las situaciones del día a día de los integrantes de la escuela; para motivar a los maestros se debe analizar sus necesidades profesionales diseñando un plan que mejore la colaboración dentro de la comunidad educativa estableciendo nuevos modelos de formación determinando una medición y comunicación de resultados y porque no tener una política de conciliación laboral. Existen factores positivos que influyen en el contexto del trabajo o que afectan al trabajo mismo. En resumen, el clima institucional es el entorno que se da en las instituciones con las experiencias del día a día en donde se pone de manifiesto el trato y la comunicación entre personas, así como la gestión institucional. Como cuarta dimensión se considera a la capacitación del personal, al respecto, Díaz, (2019) expone que la capacitación es la formación del profesor el cual debe realizar. Por lo que podemos decir que es un proceso en el cual hay integración del docente en el que se mezclan otros elementos como puede ser la disciplina los diferentes conocimientos teóricos y metodológicos, psicológicos entre otros para así lograr las metas trazadas. Del mismo modo decimos que la formación docente se

considera como un proceso educativo el cual va a aumentar su calidad profesional y que esto pueda ser que sea una de las claves para lograr una buena educación la cual va a responder con la sociedad y porque no decirlo lograr un buen desempeño dando fortalecimiento docente.

En cuanto a la segunda variable de estudio, desempeño docente, encontramos a Ponce. (2005), quien expone que la práctica docente es el proceder del docente motivado por sus competencias pedagógicas para guiar al educando en la adquisición del conocimiento. Martínez (2017), el desempeño docente se refleja en la capacidad del dominio del tema que quiere aclarar, así como de tener ética profesional. Para Remedios, (2005), el desempeño docente tiene modelos adecuados a diferentes características actuando en el docente de acuerdo a sus capacidades y de esta manera logra un buen dominio de las competencias que se van a utilizar en la clase a través de las experiencias y los recursos didácticos considerando de esta manera la buena formación profesional como compromiso de preparación y aumentando con claridad una buena planeación en su labor docente. También podemos decir que se refiere al desarrollo de las tareas y ejercicios desarrollados por el maestro en la escuela mediante los momentos de la sesión de clase en la cual interactúa con los alumnos de su institución educativa. Además, Uribe, (2000) señala que ser docente no solo implica impartir conocimientos, sino que deben responsabilizarse de la educación y bienestar de los alumnos. En adición a lo expuesto, la Ley General de Educación establece en su artículo 56, el profesor es un factor primordial en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes por lo cual, exige al docente ser competente, estar sano física y mentalmente y velar por la integridad de los estudiantes. Para Chiavenato, (2000) el comportamiento observable de los estudiantes es significativo para alcanzar las metas trazadas porque reflejan la capacidad del docente. Para Olivares, (2014) en el desempeño docente se considera como funciones a la diagnóstica que se da en un periodo determinado y que debe estar formado por sus aciertos y desaciertos más importantes que sirva ser evaluado y a la vez de guía para sus capacitaciones lo cual contribuye en su superación personal, también, a la función instructiva donde las personas involucradas en este proceso se instruyen. Además, la función educativa donde se evalúa el desempeño de manera adecuada y se le motiva sus actitudes que él vive como docente y la función de

desarrollo que percibe el resultado el cual va madurando donde el docente autoevalúa su desempeño y por lo tanto reduce los errores y aprende de ellos ayudando a concientizar su trabajo. El docente deberá tener competencias como planificar, desarrollar actividades de mejora de los aprendizajes basadas en experiencias y actividades considerando los intereses y contexto de los alumnos, monitorear el progreso del aprendizaje, fomentar las herramientas educativas de inclusión, hacer copartícipes a los estudiantes de su aprendizaje, trabajar en equipo, participación del alumno durante la clase, aprender y aplicar nuevas tecnologías. Para resumir, un docente competente debe tener un buen manejo de planificación y buena gestión de los recursos humanos para poder articular la gestión, trabajo y educación las cuales integran el conocimiento, capacidades de un buen docente. Es por ello que debe estar involucrado en el logro de los aprendizajes con la intención de superar la calidad educativa. Así mismo, se debe contar con docentes, directivos y especialistas mejor capacitados que sería el mejor camino para lograr que la educación avance e inculcar en los progenitores de los estudiantes una mayor responsabilidad en el aprendizaje de sus hijos lo cual sería de un gran apoyo para fortalecer el conocimiento que ayudaría a elevar la calidad educativa y continuar con el establecimiento de mejoras en los indicadores de los logros educativos a fin de que el estudiante desarrolle capacidades y competencias que le van a permitir su desarrollo integral en la sociedad. El maestro genera referencias e insumos de enseñanza siendo el educando el que realiza la fragmentación y configuración; el papel del maestro en la actualidad corresponde a la organización y orientación en la enseñanza mejorando la calidad del educando. El educador brinda los conocimientos y recursos, pero el educando es el responsable de asimilar e internalizar las actividades desarrolladas. Por ello, las funciones del docente es la de facilitador para la adquisición del aprendizaje. Según MBDD, se debe lograr aprendizajes de calidad, capacitación docente y que todos conozcan la gestión educativa a fin de que todos los estudiantes sean competentes y afronten los desafíos de una sociedad cambiante.

Entre las teorías del Desempeño docente tenemos a la Teoría de Ausubel, (2003) quien lo considera como el pilar de la educación porque a partir de un buen desempeño el docente debe lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes

a fin de fortalecer sus capacidades y superar sus limitaciones y así contribuir en la solución de problemas. Ausubel también considera que la capacitación del docente es primordial para ejercer sus funciones, por eso el maestro debe dominar el área que enseña, así como la pedagogía para resolver las dudas y necesidades de los estudiantes. Otra de las teorías, es la Teoría socio cultural de Vygotsky (2003) quien considera al maestro como facilitador del aprendizaje en el contexto que corresponda a los estudiantes promoviendo el aprendizaje cooperativo a fin de que el estudiante se integre al grupo y afronte las necesidades de su contexto, así mismo, propone el aprendizaje autónomo y crítico a fin de desarrollar sus competencias comunicativas y tenga la facilidad de expresarse asertivamente. Además, se considera la Teoría X, Y de Douglas Mc Gregor (2006) quien señala a la motivación como primordial en el desempeño docente, la cual depende del clima laboral. Según Mc Gregor, el director es el encargado de fortalecer las relaciones de respeto entre los integrantes de la institución. Al respecto menciona que la Teoría X, se refiere al trato coercitivo por parte del director a la plana docente el cual genera un ambiente de trabajo negativo. Por otro lado, la teoría Y, establece un clima positivo es el que demuestra consideración, diálogo y confianza entre los miembros de la institución generando así un ambiente agradable para los integrantes de la institución. Además de la motivación y el ambiente laboral, también considera que el maestro debe ser un líder que desarrolla estrategias adecuadas para lograr el aprendizaje sólo así habría un buen desempeño del educador.

Así mismo, el MBDD señala cuatro dominios que se han tomado como dimensiones de la variable de estudio. Por ello, como dimensión uno tenemos *preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, el educador planifica las actividades de aprendizaje en función al programa anual y actividades que va a desarrollar, incluyendo los procesos pedagógicos; como dimensión dos *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, el maestro monitorea el progreso de las tareas de aprendizaje a fin de conseguir que el educando adquiera las competencias y así poner en práctica las normas de convivencia e incentivar al educando que colaboren en la adquisición de su aprendizaje; en la dimensión tres *participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*, el profesor participa conscientemente en la planeación de los documentos, así

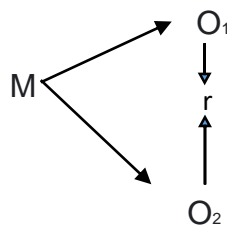
como de la administración educativa; en la dimensión cuatro *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*, se refiere a la autoevaluación del docente con la finalidad de mejorar e innovar para lograr que los estudiantes adquieran sus competencias. A su vez, demuestra su identidad con los lineamientos regionales y nacionales. Ante lo expuesto, el docente eficaz puede ser considerado como un profesional competente, reflexivo, crítico y transformador si es conocedor del uso de las TIC, si tiene dominio de los lineamientos del DCN, si domina la pedagogía, si conoce de organización y administración y si está dispuesto a seguir capacitándose debido a que el maestro bien preparado es el que ejerce profesionalmente la docencia trayendo consigo la actualización y delegación en una administración pedagógica.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo tiene un análisis fundamental enfocado en las teorías que rigen el tema de estudio. Presenta un tipo de investigación básica porque se sustenta en un marco teórico, con enfoque cuantitativo-correlacional porque delimita el problema y establece una relación entre las dos variables, y con un diseño descriptivo, simple porque aclara las características importantes del problema, es transversal porque ocurre en un espacio de tiempo y es no experimental porque no manipulo las variables en estudio se representa en el gráfico que se muestra:

Esquema



Dónde:

M = muestra

O1 = Variable independiente (Gestión Institucional)

O2 = Variable dependiente (Desempeño Docente)

r = Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Institucional

Definición Conceptual

Según Zegarra, (2018) la gestión institucional es la capacidad que tiene una organización para desarrollar sus estrategias institucionales utilizando los ingresos económicos de la institución, los cuales deben

estar plasmados en los instrumentos de gestión como el PAT, a fin de lograr la misión y visión institucional.

Definición Operacional

Será analizada a través de un cuestionario de 24 preguntas, con alternativas de Bajo, Medio, Alto. Cada dimensión presenta 6 preguntas. Entre las dimensiones están consideradas:

D1 Liderazgo directivo.

D2 Planificación estratégica.

D3 Clima institucional.

D4 Capacitación del personal.

Escala de Medición

La escala de medición empleada es la de Likert.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición Conceptual

Para Ponce. (2005), la práctica docente es el proceder del docente motivado por sus competencias pedagógicas para acompañar al educando en el desarrollo de aprendizaje.

Definición Operacional

Será analizada con un cuestionario de 26 preguntas, con alternativas de en proceso, suficiente, destacado. Cada dimensión presenta 6 preguntas.

Dimensiones:

D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

D4 Desarrollo de la profesionalidad e Identidad docente.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Población

Es igual a la muestra, la constituyen 50 docentes quienes actualmente están laborando en la institución educativa Casa Grande, Ascope.

## Criterios de Selección

### Inclusión

Se consideró a todos los docentes en ejercicio de sus funciones.

### Exclusión

Se excluyó al personal jerárquico y administrativo.

### Unidad de análisis

La conforma cada docente que es parte de la población de éste estudio.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos**

### **Técnica**

Tamayo, (2008) considera a la encuesta como técnica través de sondeo que se logra recoger datos importantes. Por ello, en este trabajo se utilizó como técnica la encuesta a fin de recolectar datos sobre el tema a investigar. Siendo el formulario el insumo empleado para recolectar los datos los cuales fueron aplicados con éxito, previamente validados por tres distinguidos expertos.

### Instrumento:

El insumo utilizado para medir la gestión institucional consta de 24 preguntas distribuidos en cuatro dimensiones de la siguiente manera: liderazgo directivo (1 – 6 ítems), planificación estratégica (7 – 12 ítems), clima institucional (13 – 18 ítems), capacitación del personal (19 – 24 ítems); con valoraciones de 1= nunca, 2 = a veces, 3 = siempre. Haciendo una evaluación mínima de 24 y una máxima de 72.

El instrumento que se utilizó para evaluar el Desempeño Docente consta de 26 preguntas distribuidos en cuatro dimensiones de la siguiente manera: preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1 – 6 preguntas), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (7 – 14 preguntas), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (15 – 20 preguntas), desarrollo de la profesionalidad e Identidad docente (21 – 26 preguntas); con valoraciones de 1= en proceso, 2 = suficiente, 3 = destacado. Haciendo una evaluación mínima de 26 y una máxima de 78.



La confiabilidad de los instrumentos se demostró a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach.

Validez:

Los insumos fueron comprobados oportunamente por reconocidos expertos en el campo de educación siendo validados en los criterios de coherencia, pertinencia y claridad.

Confiabilidad:

Luego de ser validados por los expertos se sometió a la Prueba de Confiabilidad con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cron Bach. En el cuestionario de Gestión Institucional obtuvo = 0,997 siendo mayor a 0,80 por lo que el instrumento se considera confiable. El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cron Bach para el cuestionario de Desempeño Docente obtuvo 0.933 siendo mayor a 0,80 por lo que el instrumento también es confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Primeramente, se pidió autorización a la Directora del colegio Casa Grande para realizar el presente trabajo. Luego, se analizó la problemática a estudiar, plantear las variables de estudio para continuar con la formulación del problema. A continuación, se coordinó con la Directora para aplicar los dos instrumentos, uno de cada variable, a la muestra, La aplicación de los instrumentos se dio según la disponibilidad de cada docente previa aclaración que las respuestas son anónimas y que sólo motiva la investigación para luego proceder al recojo de información, cuyos resultados obtenidos permitieron contrastar la hipótesis alterna y la nula.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el análisis estadístico de los datos recogidos, primero se generó códigos para cada sujeto muestral, luego se organizaron en una matriz de Excel según el puntaje asignado a cada criterio. A continuación, se hizo la tabulación de datos en donde se utilizó la media aritmética y obtener la sumatoria de los datos para obtener el puntaje mínimo y

máximo, así como el rango, la amplitud e intervalos de cada instrumento aplicado para luego ser categorizados en un software SPSS-25 para obtener tablas según el valor asignado a cada criterio según los objetivos planteados. Además, al analizar los datos, teniendo en consideración el valor de significancia de 0.05 (5%), se comprobó que se trata de una prueba no paramétrica por lo que se aplicó la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Para comprobar la hipótesis se utilizó el Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación, se elaboró teniendo en cuenta la autorización de la institución educativa donde se aplicaron los instrumentos, el anonimato de los encuestados en el recojo de información, la confiabilidad, la privacidad y las fuentes mencionadas con derecho de autor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

Éste capítulo abarca la información, tablas y estudio de los datos obtenidos a través de la encuesta.

**Tabla 1**

*Relación entre la gestión institucional y sus dimensiones con el desempeño docente*

		V2 Desempeño Docente						
		Regular	%	Bueno	%	total	%	
V1	Gestión Institucional	Deficiente	1	2	0	0,0	1	2
		Regular	2	4	7	14	9	18
		Bueno	0	0,0	40	80	40	80
		Total	3	6	47	94	50	100
D1	Liderazgo Directivo	Deficiente	1	2	0	0,0	1	2
		Regular	1	2	13	26	14	28
		Bueno	1	2	34	68	35	70
		Total	3	6	47	94	50	100
D2	Planificación Estratégica	Deficiente	1	2	0	0,0	1	2
		Regular	1	2	5	10	6	12
		Bueno	1	2	42	84	43	86
		Total	3	6	47	94	50	100
D3	Clima Institucional	Deficiente	3	6	8	16	11	22
		Regular	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		Bueno	0	0,0	39	78	39	78
		Total	3	6	47	94	50	100
D4	Capacitación del personal	Deficiente	1	2	1	2	2	4
		Regular	2	4	12	24	14	28
		Bueno	0	0,0	34	68	34	68
		Total	3	6	47	94	50	100

Nota: base de datos spss-25

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, se aprecian que 1 encuestado (2%) con desempeño regular considera a la gestión institucional como deficiente, 7 de los encuestados (14%) con buen desempeño consideran a la gestión como regular y 40 (80%), con un buen desempeño lo consideran como buena. Con respecto a la dimensión liderazgo directivo, 1 profesor con desempeño regular lo considera deficiente, 13 (26%) lo consideran regular y 34 (68%), bueno. Con respecto a la segunda dimensión planificación estratégica, 1 profesor (2%) con desempeño regular lo

considera deficiente; mientras 5 profesores (10%) con buen desempeño lo consideran regular y 42 (84%) también con buen desempeño lo consideran buena. Referente a la tercera dimensión clima institucional, 11 (22%) profesores de los cuales 8 (16%) tienen buen desempeño y 3 (6%) con desempeño regular, lo consideran deficiente; mientras 39 (78%) lo consideran bueno. Con respecto a la cuarta dimensión, capacitación del personal se evidencia que 2 profesores (4%) de los cuales 1 (2%) tiene buen desempeño la considera deficiente, mientras 14 (28%) de los cuales 12 (24%) tienen un buen desempeño, lo consideran regular y 34 profesores (64%) con un buen desempeño, lo consideran bueno. Según los datos observados cabe señalar que el desempeño docente no tiene relación significativa con la gestión institucional de la institución educativa Casa Grande-Ascope y que el liderazgo directivo tiene poco predominio en el desempeño de los docentes, con respecto al clima institucional guarda relación moderada con el desempeño docente al igual que con la cuarta dimensión.

#### **4.2. Análisis Inferencial**

Se utilizó la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk porque la muestra está conformada por 50 datos. Así mismo, se observa que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se aplicó una Prueba no paramétrica, el cual al tratarse de un diseño correlacional se aplicó la Prueba de correlación de Rho Spearman.

##### **Prueba de Hipótesis**

Para la comprobación de las hipótesis se han considerado los siguientes criterios:

Se utilizó la Prueba No Paramétrica de Rho Spearman debido a que los datos no tienen distribución normal, es decir los niveles de  $p$  están entre mayor y menor a 0,05.

Nivel de Significancia = 0,05

Regla de decisión:

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 2***Correlación entre Gestión Institucional y Desempeño docente*

		Gestión Institucional	Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,270
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,270	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	50	50

Nota: Base de datos SPSS-25

**Interpretación:**

En la tabla 2, se aprecia que la correlación obtenida entre Gestión Institucional y Desempeño Docente, tiene correlación baja (,270) porque se aproxima al cero. Así mismo, el nivel de significancia (,058) es  $>0,05$ . lo cual llevó a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Es decir, se evidenció que no existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Casa Grande – Ascope. Según las características, se puede decir que los docentes desempeñan su labor utilizando diferentes estrategias para lograr las metas trazadas.

**Tabla 3***Correlación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente*

		Correlaciones		
			Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,007
		Sig. (bilateral)	.	,959
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,007	1,000
		Sig. (bilateral)	,959	.
		N	50	50

### Interpretación

En la tabla 3, se aprecia que la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente es muy baja (-,007) puesto que está cercano al cero. Además, el nivel de significancia (,959) es  $>0,05$ . Según lo analizado decimos que no hay relación directa entre la dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional y la variable desempeño docente. Los docentes de la institución educativa Casa Grande desempeñan su labor desarrollando sus habilidades y fortalezas necesarias como docentes para ejercer eficientemente su desempeño sin necesidad de tener un liderazgo directivo.

**Tabla 4**

*Correlación entre Planificación Estratégica y Desempeño Docente*

		Correlaciones		
			Planificación Estratégica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,109
		Sig. (bilateral)	.	,453
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,109	1,000
		Sig. (bilateral)	,453	.
		N	50	50

Nota: Base de datos software estadístico SPSS-25

### Interpretación:

En la tabla 4, se observa que la correlación entre planificación estratégica y desempeño docente es baja (,109) porque esta próximo al cero. Además, se evidencia que el nivel de significancia (,453) es  $>0,05$ . Por ello decimos que la dimensión planificación estratégica no tiene relación con el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande – Ascope. Los docentes se desempeñan en la institución educativa basada en la comunicación y el trato directo con los agentes involucrados de la comunidad educativa sin recurrir a la planificación estratégica.

**Tabla 5**  
*Correlación entre Clima Institucional y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos SPSS-25

**Interpretación:**

En la tabla 5, apreciamos que la correlación entre clima Institucional y desempeño docente es moderada (,532). También, se evidencia que el nivel de significancia (,000) es <0,05. Por ello decimos que la dimensión clima Institucional tiene relación moderada con el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande – Ascope. El docente ejerce su función teniendo buenas relaciones interpersonales en su entorno, demostrado en el trabajo colegiado que desarrollan.

**Tabla 6***Correlación entre Capacitación del Personal y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Capacitación del Personal	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,282*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,282*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	50	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Base de datos SPSS-25

### **Interpretación:**

En la tabla 6, se observa que el coeficiente de correlación entre capacitación del personal y desempeño docente es bajo ( $,282$ ) porque se aproxima al cero. También, se evidencia que el nivel de significancia ( $,047$ ) es  $<0,05$ . Por ello decimos que la dimensión capacitación del personal tiene relación débil con el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande – Ascope. El docente de la institución Casa Grande reconoce que la capacitación del personal es importante para el buen desempeño de su labor educativa.



## V. DISCUSIÓN

En la actualidad las instituciones educativas se enfrentan a nuevas situaciones y cambios constantes debido al contexto en que nos encontramos, el cual genera incertidumbre. Por ello, se necesita de un ambiente que favorezca el aprendizaje y formar alumnos con una visión de superación. En este contexto, cabe resaltar la importancia de la gestión institucional en el desempeño docente para lograr la mejora de los aprendizajes. Para lo cual es necesario conocer la realidad de la institución a fin de fortalecer sus capacidades y conocimientos. En el presente estudio se pudo evidenciar la actual relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande-Ascope. Además, los diferentes hallazgos muestran la relación entre las dimensiones de la variable independiente con el desempeño docente, los cuales servirán para identificar las dificultades de la gestión institucional.

Con respecto a la correlación que existe entre las dos variables se evidencia que no existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente porque el nivel de significancia ( $,058$ ) es  $> 0,05$ . Estos resultados difieren con el trabajo de Pepper (2020), con el de Peña (2018) quien realizó su estudio en una escuela de Cusco; de la misma manera con el de Palacios, y con el de Salinas, (2021) quienes en su estudio evidencian que estas dos variables de estudio si tienen una relación directa. Sin embargo, los resultados del presente estudio concuerdan con Campi (2020) quien realizó su estudio en una escuela del Ecuador y también concuerda con Cáceres quien realizó su estudio en una institución educativa de Cascas, también con Berrninzon y Villacorta, (2018) quienes realizaron su investigación en una escuela del distrito de Belén y obtuvieron como resultado que no existe relación directa entre la gestión institucional y el desempeño docente. Ante lo analizado, cabe resaltar lo que afirma Minedu, (2014). que la gestión institucional atraviesa por ciertas dificultades como desligar el trabajo administrativo con los aprendizajes, directivos autoritarios, documentos de gestión que no se llevan a la práctica. No obstante, es necesario recalcar lo que menciona la Unesco (2011) que todos

los miembros educativos son responsables del buen funcionamiento de la institución reconociendo de esta manera el desempeño del docente.

Con respecto al objetivo específico 1, se evidencia que 1 maestro (2%) con desempeño regular lo considera deficiente, 13 maestros (26%) con un buen desempeño consideran al liderazgo directivo como regular y 34 docentes con buen desempeño lo consideran bueno. Además, se evidencia que no existe relación entre la dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional con el desempeño docente porque el nivel de significancia ( $,959$ ) es  $>0,05$ . Contrastando estos resultados podemos concordar con Briceño, (2007), quien afirma que los directivos orientan la gestión institucional con la finalidad de motivar y fortalecer el aprendizaje de los educandos. Así mismo, respondieron que el director, como líder, se asegura que todos cumplan con lo establecido para lograr las metas trazadas. Sin embargo, en los docentes de la institución educativa Casa Grande los resultados obtenidos demuestran que tiene poca significancia. Luego de analizar los cuadros estadísticos, como resultado del trabajo de investigación, se observa que 35 maestros de los cuales 34 tienen buen desempeño docente, consideran al liderazgo directivo bueno. Se aprecia que el liderazgo directivo no tiene relación significativa con el desempeño docente, porque el grado de relación es débil. En la encuesta en la Institución educativa el cual se puede considerar como un personal directivo que goza de un liderazgo que emite respuestas a la necesidad del personal de la población educativa llevando un buen enlace moral desvelando los valores como la justicia, equidad y la libertad fortaleciendo la percepción en la Institución y también a docentes líderes en actividad educativa en la responsabilidad. En ese contexto, concuerda con Sovero, (2007) quien afirma que el liderazgo es la capacidad de influir positivamente en los miembros de una organización a fin de conseguir que se trabaje en equipo, En la correlación de la dimensión liderazgo directivo con el desempeño del docente se obtuvo como coeficiente  $-,007$ ; el cual demuestra que no guarda una relación estrecha aun siendo considerado el liderazgo directivo como bueno por el 70% de los docentes encuestados, éste no guarda una relación estrecha en el desempeño de los docentes el cual demuestra que el

desempeño de los docentes no está ligado al liderazgo directivo. Por ello, concuerda con Rodríguez (2016), implica que el líder directivo influye directamente en la calidad de la educación.

Sobre el segundo objetivo específico relación entre planificación estratégica con el desempeño docente, se demuestra que 43 docentes con un buen desempeño consideran a la planificación estratégica como buena, 6 docentes lo consideran regular y 1 docente lo considera deficiente en relación con la planificación estratégica. En lo cual se concuerda con Palacios ,E (2021) quien afirma que existe una relación entre la planificación y el desempeño docente el cual hace uso de diferentes estrategias para lograr el buen desempeño docente en el colegio reflejando de esta manera el trabajo que se pueda realizar en equipo del centro educativo y la plana docente considerando de esta manera que los docentes cumplen con su planificación en el colegio considerando también el currículo establecido y de esta lograr un buen desempeño con los alumnos de la Institución educativa, también los docentes deben realizar una evaluación permanente en el proceso de aprendizaje basándose en los conocimientos del alumno usando instrumentos tradicionales en forma cuantitativa por lo tanto el buen desempeño docente se considera bueno debido a que se toma en cuenta la participación del alumno en la clase procurando siempre aclarar dudas y logrando de esta manera un reforzamiento en el aprendizaje del alumno.

No obstante, se observa que la correlación entre planificación estratégica y desempeño docente es débil porque esta próximo al cero. Además, el nivel de significancia es ,453 >0,05. Éstos resultado afirma que la planificación estratégica no tiene relación con el desempeño docente del colegio Casa Grande. Los maestros utilizan sus estrategias y capacidades para lograr el aprendizaje y participan en la elaboración de los documentos de gestión. Ante lo cual, concuerda con Chiavenato, (1999) quien considera a la planificación estratégica como un método para fortalecer el funcionamiento de la organización.

En cuanto a la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, 11 profesores (22%) de los encuestados, de los cuales 8 (16%) tienen un

buen desempeño lo consideran deficiente y 3 (6%) con un desempeño regular lo considera deficiente. Mientras de los encuestados, 39 maestros (78%) con un buen desempeño, consideran al clima institucional bueno lo cual concuerdan con Pepper 2020 quien en su escala de Likert utilizando el método hipotético deductivo demuestra que la encuesta es un instrumento transparente considerando entonces como resultado final que si hay una buena influencia en lo que se refiere a la gestión establecida por la institución que si está unida al desempeño docente y así llegar a lograr las metas trazadas. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es ,532, nos dice que es moderado y el nivel de significancia es 0,00 el cual también demuestra que si hay relación entre el clima institucional y desempeño docente. En este contexto, los resultados concuerdan con Douglas Mc Gregor (2006) quien afirma que la motivación y el clima laboral tiene relación con el desempeño docente de la institución Casa Grande. Según lo analizado, el ambiente laboral es primordial para mejorar las condiciones de aprendizaje, comunicación y aprendizaje en todos los miembros de la comunidad educativa.

Referente al cuarto objetivo, relación entre capacitación del personal y desempeño docente, se observa que 1 maestro (2%) con buen desempeño lo considera deficiente, mientras 12 (24%) con buen desempeño lo considera regular y 34 (68%) con buen desempeño lo considera buena. Además, su coeficiente de correlación es ,282; el cual demuestra que tiene correlación débil y un nivel de significancia de ,047<0,05 lo cual significa que si tiene relación entre la capacitación del personal y el desempeño docente. En esta parte, se concuerda con la Teoría de Ausubel quien menciona que la capacitación del docente es primordial para el buen desempeño docente y que el maestro debe conocer perfectamente el área académica que enseña, así como la pedagogía.

Muchos investigadores han escrito sobre la importancia de la gestión institucional en el desempeño docente, la cual es la encargada de dirigir, implementar, motivar el quehacer educativo para fortalecer y formar educandos competentes. No obstante, los datos obtenidos

de la presente investigación demuestran que los docentes de la institución educativa Casa Grande-Ascope ejercen su labor docente dando poca significancia a la gestión institucional, lo cual conlleva a enfocarse en un trabajo individualizado y de poca participación docente en el fortalecimiento de las competencias que el educando debe alcanzar según los objetivos propuestos en los documentos de gestión. Esto puede ser el resultado del problema que llevo al presente estudio, en cuyo contexto tienen una mala gestión institucional por la falta de un liderazgo transformacional y transaccional a fin de motivar a los agentes educativos en la búsqueda de un mejor desempeño docente y por ende mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Además, para fortalecer la gestión institucional se debe cumplir con los compromisos de gestión presentados en el Marco del buen desempeño del docente y ser un líder pedagógico enfocándose en la excelencia educativa.

En cuanto a los limitantes del presente trabajo puede ser que sólo participaron los docentes de la institución educativa.

Otro limitante, puede ser la representatividad de la muestra, la cual es no probabilística. Por lo tanto, no se puede generalizar los resultados.

## **VI CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Sobre el objetivo general, siendo el coeficiente de correlación ,270 y el nivel de significancia de ,058. Por ello, se acepta la hipótesis nula; se puede concluir que no existe relación entre la gestión institucional con el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande.

**SEGUNDA:** Referente al objetivo específico 1, siendo el coeficiente de correlación -,007 y el nivel de significancia de ,959 se puede concluir que no existe relación entre la dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional y desempeño docente de la institución educativa Casa Grande.

**TERCERA:** Sobre el objetivo específico 2, siendo el coeficiente de correlación ,109 y el nivel de significancia de ,453 se puede concluir que no existe relación entre la dimensión planificación estratégica de la gestión institucional con el desempeño docente en su de la institución educativa Casa Grande.

**CUARTA:** En cuanto al objetivo específico 3, siendo el coeficiente de correlación ,532 y el nivel de significancia de ,000 se puede concluir que existe relación moderada entre la dimensión clima institucional de la gestión institucional con el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande.

**QUINTA:** En lo concerniente al objetivo específico 4, siendo el coeficiente de correlación ,282 y el nivel de significancia de ,047 se puede concluir que existe relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión institucional con el desempeño docente de la institución educativa Casa Grande.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1.- Es necesario resaltar la importancia de la gestión institucional para mejorar el desempeño docente para lo cual los directivos de la institución deben concientizar a los docentes lo relevante que es y hacer partícipes a los docentes de la gestión institucional.

2.- Analizados los cuadros estadísticos y a pesar de los resultados obtenidos de la investigación, cabe reconocer la importancia del liderazgo directivo para fortalecer el desempeño docente. Brindar talleres sobre liderazgo a los docentes para que refuercen sus conocimientos y reconozcan la importancia de ser un líder en educación.

3.- En una institución educativa, la planificación es uno de los ejes importantes para una mejor organización de las actividades en beneficio de la institución por ello el director debe generar espacios para el trabajo en equipo para la elaboración de los documentos de gestión.

4.- Siendo el ambiente de trabajo de vital importancia para tener una convivencia armoniosa entre los miembros activos de la comunidad educativa, siendo éste uno de los compromisos de gestión, el director debe promover la comunicación y el buen trato entre la comunidad educativa.

5.- Para brindar una mejor calidad en la enseñanza, el maestro debe estar capacitándose e innovando para estar a la vanguardia. Es decir, el docente debe estar dispuesto a seguir aprendiendo.

## REFERENCIAS

- Alfaro Y. (2019) *Clima Institucional y Desempeño Docente en la Red Educativa de Colca-Huancavelica*. Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo. Editorial. Lima.
- Ausubel, D. (2003). *Psicología educativa*. Un punto de vista cognitivo. 6° ed. México: Trillas.
- Buendia, Y. (2019). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la Red. Huancavelica*. Tesis Maestría. Universidad César Vallejo.
- Cáceres, R. (2019) *Gestión Institucional y Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 82538- "Manuel María Álvarez"*. Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3209973>
- Campi, S. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018* . Tesis Maestría. Piura: Universidad César Vallejo.
- Ccari, L. (2017). *Gestión Institucional según la percepción de los docentes de la institución Educativa José Carlos Mariátegui - Aplicación Puno, 2016* [tesis de Bachiller] Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. Recuperado [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5713/Luz\\_Marina\\_Ccari\\_Calcin](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5713/Luz_Marina_Ccari_Calcin)
- Chávez, M. (2004). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral*. México: Orión.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta ed. México: Editorial Mc Graw – Hill Interamericana. Obtenido de *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta ed.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito*. México. Ed. Mc Graw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Díaz, F., Díaz, A. y Vázquez, V. (2019). *Sentido de la experiencia escolar en estudiantes de secundaria en situación de vulnerabilidad*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 17(1), 237-252. doi: <https://dx.doi.org/10.11600/1692715x.17114>
- Escribano, E. ( 2006). *La concepción de la educación en la obra de José Martí*. La Habana



- Farro, F. (2001) *el planeamiento estratégico*. Lima -Perú: Farro Custodio, Francisco
- Fernández, S. (2020) *Modelo de Gestión Institucional para garantizar el derecho a la educación de calidad en la Institución Educativa N° 00170 – Naciente de Río Negro*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Martín-Tarapoto.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Freire, P. (19 de julio de 2016). Obtenido de DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.14649>
- Gairín, J. y Mercader C. (2021) *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Hernández Jara, Y. E. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial en el distrito La Esperanza, Trujillo 2018*.
- king Rice, J. (2003). Teacher Quality. En J. king Rice, *Teacher Quality*. usa: Economic policy institute.
- Ley General de Educación, ley Nª 28044. (2003, 29 de julio). Lima. Abedul.
- Lopez, M. (2018). *Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador*.
- Marín, F., Roa, M., y García, L. (2020). *Evaluación institucional en escuelas de Barranquilla - Colombia desde la perspectiva del docente*. Colombia: Universidad de la Costa, Colombia.
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA*. México: Universidad Autónoma Indígena de México
- Mc. Gregor, D. (2006). *El lado humano de las organizaciones*. 4° ed. México Fondo de Cultura Económica.
- MINEDU. (2011). *Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 – Reglamento de la Ley de reforma magisterial*.
- MINEDU-UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima-Perú.

- Minedu. (25 de marzo de 2014). *Marco del buen desempeño del directivo*.  
Obtenido de minedu:  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo)
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Minedu. (2017). *Participación y clima Institucional para una organización escolar efectiva*.
- Minedu.gob.pe. (2013). *LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU REGLAMENTO*.
- Ministerio de Educación (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones. Módulo II. Lima- Perú*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curso-dmadoysegundaespecialidaddirectivos/pdf/mod2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdf>
- Miranda, A., Quiroz, L., y Vega, Y. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de La Libertad, 2019*. Otuzco: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Olascuaga, N. (2019) *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio*. Tesis Maestría, Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14765>
- Olivares, N. (2014). LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DE PAMPLONA BAJA DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES. En N. L. Olivares Acuña. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Pérez, J. (2021). *Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño*. Chile: Universidad de Chile.
- Palacios, E. (2021) *Gestión Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote*.
- Peña, E. (2018) *Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni*.
- Pepper, X. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*.

- Pérez, J. (2021). *Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño*. Chile: Universidad de Chile.
- Ponce, M. (2005). *El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad*. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello. Matanzas.
- Ramírez, M. (2019). *Gestión institucional y la calidad de servicio en la institución educativa N° 2078, "Nuestra Señora de Lourdes", Los Olivos 2019*. lima .
- Ramos, E. (2005). La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACION*, 1.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela*. La Habana - Cuba.
- Salinas, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Soubal, S. *La gestión del aprendizaje, Polis* [En línea], 21 | 2008, Publicado el 10 abril 2012, consultado el 20 mayo 2022. URL: <http://journals.openedition.org/polis/2955>
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019) *Artículo de la Revista Innova Educación*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *EL PROCESO DE LA*. Mexico: LIMUSA. S.A. DE C.v
- Uribe, M. (2007) *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación chile*. Reice. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.  
<https://www.redalyc.org/artículo>
- Uribe, P. (2000). *La Docencia Revalorada*. Perspectivas y propuestas para el desarrollo magisterial. Tarea. Lima.

Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de*.  
Obtenido de Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de:  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/>

Villarreal, E. (México) *La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas*

Vygotski, L. S. (2003). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. 8° ed. Cambridge: Critica, S. I

Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de*.  
Obtenido de Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de:  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/>

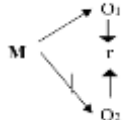
Zegarra, L. (2018). *Correlación entre la Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Escuela Superior de Formación Artística Pública "Francisco Laso" de la Ciudad de Tacna, 2017 (tesis de Bachiller)*. Universidad Privada de Tacna, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/869>

Zorrilla, H. (2014). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente*. Tesis Maestría. Universidad César Vallejo.

# ANEXOS

## Anexo 1: Cuadro Matriz de Consistencia

### Relación entre Gestión Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Casa Grande-Ascope 2022

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cómo se viene dando la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo se viene dando la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión liderazgo directivo de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022?</p> <p>¿Cómo se viene dando la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión Planificación estratégica de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022?</p> <p>¿Cómo se viene dando la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión clima institucional de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022?</p> <p>¿Cómo se viene dando la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión Capacitación del personal de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional con el desempeño docente de la institución Educativa Casa Grande-Ascope 2022</li> <li>Determinar la relación, entre la dimensión planificación estratégica de la gestión institucional con el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande-Ascope 2022</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión clima institucional de la gestión institucional con el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande-Ascope 2022.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión institucional con el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022.</p> <p>Ho: No Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>H1: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión liderazgo directivo de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022</p> <p>H2: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión Planificación estratégica de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022</p> <p>H3: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión clima institucional de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022</p> <p>H4: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente según su dimensión Capacitación del personal de la Institución Educativa Casa Grande, Ascope 2022</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Inductivo Deductivo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> Correlacional No experimental</p> <p><b>Esquema</b></p>  <p><b>Donde:</b> M = Muestra O1 = V.I. O2 = V.D. R = relación entre las dos Variables</p>	<p><b>Población</b> 50 docentes de la Institución Educativa "Casa Grande", Ascope 2022.</p> <p><b>Muestra</b> 50 docentes de la Institución Educativa "Casa Grande", Ascope 2022.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico</p>

## Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instru- men- tos	Escala de medici- ón
VI Gestión institucional	Según Zegarra, L. (2018) la gestión institucional es la capacidad que tiene una organización para desarrollar sus estrategias institucionales utilizando los ingresos económicos de la institución, los cuales deben estar plasmados en los instrumentos de la gestión como el PAT, a fin de lograr la misión y visión institucional.	La variable será medida a través de un cuestionario que constará de 24 preguntas, con opciones de respuesta de Bajo, Medio, Alto. Cada dimensión presentará 5 preguntas	1. Liderazgo Directivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduce la planificación institucional, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</li> <li>- Lidera los procesos de evaluación de la Gestión educativa en el marco de la mejora continua.</li> </ul>	1,2,3,4,5,6	Cuestio- nario	I  De intervalo
			2. Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve la participación democrática de los actores educativos.</li> <li>- Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basado en la colaboración mutua.</li> <li>- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático.</li> <li>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y Convivencia democrática.</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</li> <li>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela.</li> <li>- Establece relaciones de respeto, y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.</li> </ul>	7,8,9,10,11, 12,		
			3. Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> <li>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> </ul>	13,14,15,16 ,17,18		

			4. Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y Convivencia democrática.</li> <li>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela.</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> <li>- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> </ul>	19,20,21,22,23,24		
<b>VD: Desempeño docente</b>	Según Ponce. (2005), la práctica docente es el proceder del docente motivado por sus competencias pedagógicas para acompañar al educando en el desarrollo de aprendizaje.	La variable será medida a través de un cuestionario que constará de 26 preguntas, con opciones de respuesta en proceso, suficiente, destacado. Cada dimensión presentará 6 preguntas.	<p>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</li> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</li> <li>- Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela.</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</li> </ul>	<p>1,2,3,4,5,6</p> <p>7,8,9,10,11,12,13,14</p> <p>15,16,17,18,19,20</p> <p>21.22.23.24.25.26</p>	Cuestionario	De intervalo

### Anexo 3: Instrumentos de investigación

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado@ docente a continuación, se le plantea unas proposiciones sobre la gestión institucional que se realiza en la institución educativa. El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas.

**Marque con una X donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta:**

1. Nunca      2. A veces      3. Siempre

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES		
			1	2	3
<b>Liderazgo Directivo</b>	Conduce la planificación institucional, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje	1. El director realiza una gestión basada en la democracia y cooperación.			
		2. El director evidencia capacidad para animar y organizar acciones de los miembros de la comunidad educativa.			
		3. El director identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades.			
	Lidera los procesos de evaluación de la Gestión educativa en el marco de la mejora continua.	4. El director respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias.			
		5. El director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas.			
		6. El director verifica el cumplimiento de Funciones para el logro de metas institucionales.			
<b>Planificación estratégica</b>	Promueve la participación democrática de los actores educativos	7. El director elabora los documentos de gestión de manera participativa.			
		8. El director realiza acciones de gestión en función a los objetivos y metas programadas.			
	Lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes basado en la colaboración mutua	9. El director diseña espacios para analizar y elaborar proyectos de innovación.			
		10. El director, docentes y administrativos cumplen con lo establecido en el reglamento interno.			
	Crea un clima propicio para el aprendizaje y Convivencia democrática	11. El director diseña y ejecuta proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas de corto plazo.			
		12. El director diseña y socializa las normas de convivencia con todos los integrantes de la comunidad educativa.			
<b>Clima Institucional</b>	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales	13. El director promueve un clima organizacional óptimo entre los miembros de la comunidad educativa.			
		14. El director gestiona un nivel óptimo de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.			



	Planifica la enseñanza de forma Colegiada	15. El director promueve compromiso con el logro de objetivos y metas institucionales entre el personal de la institución educativa.			
		16. El director asegura la satisfacción por los logros alcanzados a nivel institucional entre el personal de la institución educativa.			
	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	17. El director promueve el compromiso del personal con las funciones encomendadas.			
		18. El director informa oportunamente el manejo económico de la institución educativa.			
<b>Capacitación del Personal</b>	Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela	19. El director diagnostica las necesidades e inquietudes de los docentes en tema de planificación.			
		20. El director asume un rol importante dentro del desarrollo de las horas colegiadas.			
	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	21. El director maneja un marco conceptual coherente con los nuevos cambios curriculares.			
		22. El director realiza un coherente acompañamiento pedagógico según las necesidades de los docentes.			
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares	23. El director diseña y realiza las réplicas de las Jornadas de capacitación o actualización asistidas.			
		24. El director diseña estrategias de capacitación o actualización docente, según las necesidades de los docentes.			


**¡Gracias por su colaboración!**

El instrumento para medir la gestión institucional tiene el siguiente patrón de medidas:

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Siempre	56 - 72
A veces	40 - 55
Nunca	24 - 39

## ANEXO 4

### DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	JUAN JOSÉ VEGA VÁSQUEZ	DNI N°	27374230
Nombre del Instrumento	GESTIÓN INSTITUCIONAL		
Dirección domiciliaria	Jr. Gil de Castro N° 513 Urb. El Bosque	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic. Filosofía, Psicología y CCSS Lic. Administración de Empresas	Teléfono Celular	948235259
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión Educativa y Docencia		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de mayo del 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si es

suficiente \_\_\_\_\_

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

<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

Código Órcid: 0000-0002-933



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	JUANA YVONNE ZAMBRANO VASQUEZ	DNI N°	18149005
Nombre del Instrumento	GESTIÓN INSTITUCIONAL		
Dirección domiciliaria	MANCHESTER 439- SANTA ISABEL	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	PROFESORA DEL NIVEL PRIMARIO	Teléfono Celular	939345576
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTORA EN EDUCACION		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 DE MAYO DEL 2022

Juana Yvonne Zambrano Vasquez

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si es suficiente

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

<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

Órcid: 0000-0002-5393-0530

  
Juana Yvonne Zambrano Vasquez

**Firma del Experto Informante**

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	RUDY ESTHER JOAQUÍN LINDO	DNI N°	18856873
Nombre del Instrumento	GESTIÓN INSTITUCIONAL		
Dirección domiciliaria	Urb. Covicorti Mz.W1 Lt.5 – Trujillo.	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADA EN EDUCACIÓN. ESPECIALIDAD EN MATEMÁTICA	Teléfono Celular	936013022
Grado Académico	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	17/05/2022

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Si es suficiente** \_\_\_\_\_

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

<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

Código Órcid: 0000-0002-9331-4257



**Firma del Experto Informante**

**ANEXO 5**  
**FICHA TÉCNICA**

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>Cuestionario para evaluar la Gestión Institucional</b>
<b>Autor y año:</b>	<b>Cáceres Díaz, Rosa Kelly.(2019)</b>
	<b>ADAPTACIÓN: Olinda Soledad Chuquiruna Chuán. (2022)</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	<b>Medir la gestión institucional.</b>
<b>Usuarios:</b>	<b>Docentes de secundaria de la I.E. Casa Grande</b>
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	<b>Individual</b>
<b>Validez:</b> <b>(Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	<b>Realizado por los siguientes validadores:</b> <b>1. Mg. Ivonne Zambrano Vasquez.</b> <b>2. Mg. José Vega Vásquez.</b> <b>3. Mg. Rudy Joaquín Lindo.</b>
<b>Confiabilidad:</b> <b>(Presentar los resultados estadísticos)</b>	<b>Alfa Cronbach</b> <b>El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cron Bach para el cuestionario de Gestión Institucional es 0,997 siendo mayor a 0,80 por lo que el instrumento es confiable.</b>

**ANEXO 6**

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH\_ PRUEBA PILOTO**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>
<b>1</b>	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	<b>51.00</b>
<b>2</b>	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	<b>36.00</b>
<b>3</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	<b>58.00</b>
<b>4</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>62.00</b>
<b>5</b>	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	<b>55.00</b>
<b>6</b>	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	<b>58.00</b>
<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>72.00</b>
<b>8</b>	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>70.00</b>
<b>9</b>	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>51.00</b>
<b>10</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>48.00</b>
<b>11</b>	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	<b>45.00</b>
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>0.36</b>	<b>0.15</b>	<b>0.56</b>	<b>0.41</b>	<b>0.33</b>	<b>0.38</b>	<b>0.38</b>	<b>0.38</b>	<b>0.56</b>	<b>0.25</b>	<b>0.51</b>	<b>0.25</b>	<b>0.38</b>	<b>0.56</b>	<b>0.41</b>	<b>0.23</b>	<b>0.41</b>	<b>0.45</b>	<b>0.51</b>	<b>0.41</b>	<b>0.38</b>	<b>0.51</b>	<b>0.38</b>	<b>0.38</b>	
<b>K</b>	11																								
<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	9.55																								
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup></b>	102.1																								
<b>α</b>	<b>0.99</b> <b>7</b>																								



n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	El director realiza una gestión basada en la democracia y cooperación.	1.0	valido
item2	El director evidencia capacidad para animar y organizar acciones para miembros de la comunidad.	1.0	valido
item3	El director identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades.	1.0	valido
item4	El director respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias.	1.0	valido
item5	El director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas.	1.0	valido
item6	El director verifica el cumplimiento de funciones para el logro de metas institucionales.	1.0	valido
item7	El director elabora los documentos de gestión de manera participativa.	1.0	valido
item8	El director realiza acciones de gestión en función a los objetivos y metas institucionales.	1.0	valido
item9	El director diseña espacios para analizar y elaborar proyectos de innovación.	0.9	valido
item10	El director, docentes y administrativos cumplen con lo establecido en el reglamento interno.	0.9	valido
item11	El director diseña y ejecuta proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas de corto plazo.	1.0	valido
item12	El director diseña y socializa las normas de convivencia con todos los integrantes de la comunidad educativa.	1.0	valido
item13	El director promueve un clima organizacional óptimo entre los miembros de la comunidad educativa.	0.9	valido
item14	El director gestiona un nivel óptimo de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.	1.0	valido
item15	El director promueve compromiso con el logro de objetivos y metas institucionales entre el personal de la institución educativa.	0.9	valido
item16	El director asegura la satisfacción por los logros alcanzados a nivel institucional entre el personal de la institución educativa.	1.0	valido
item17	El director promueve el compromiso del personal con las funciones encomendadas.	1.0	valido
item18	El director informa oportunamente el manejo económico de la institución educativa.	1.0	valido
item19	El director diagnostica las necesidades e inquietudes de los docentes en tema de planificación.	0.9	valido
item20	El director asume un rol importante dentro del desarrollo de las horas colegiadas.	1.0	valido
item21	El director maneja un marco conceptual coherente con los nuevos cambios curriculares.	0.9	valido
item22	El director realiza un coherente acompañamiento pedagógico según las necesidades de los docentes.	1.0	valido
item23	El director diseña y realiza las réplicas de las Jornadas de capacitación o actualización asistidas.	0.9	valido
item24	El director diseña estrategias de capacitación o actualización docente, según las necesidades de los docentes.	0.8	no valido
<b>V AIKEN INSTRUMENTO</b>		<b>1.0</b>	<b>valido</b>



## ANEXO 7

### AUTORIZACIÓN

A través del presente, el despacho de la Dirección de la Institución Educativa “Casa Grande” autoriza a la docente OLINDA SOLEDAD CHUQURUNA CHUÁN a ejecutar el trabajo de investigación denominado “Relación entre Gestión Institucional y Desempeño Docente de la Institución Casa Grande, Ascope”, en el presente año.

Se extiende la presente para los usos y fines de la investigación a realizarse, en el contexto de la normatividad vigente y lo estipulado por la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo.

Casa Grande, 04 de Abril del 2022



Mg. Mariela B. Diaz Laury  
DIRECTORA  
I.E. "CASA GRANDE"  
**Directora**

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

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

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

**1.En proceso      2. Suficiente      3. Destacado**

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES		
			1	2	3
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende las características de los estudiantes y los contenidos disciplinares	1. Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.			
		2. Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.			
		3. En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.			
	Planifica la enseñanza de forma colegiada.	4. En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.			
		5. Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.			
		6. En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje y Convivencia	7. Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.			
		8. El uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo.			
		9. Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.			
		10. En sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación.			
		11. Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.			
		12. En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.			


		13. Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
		14. Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.			
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Participa con actitud democrática en la gestión de la escuela.</b>	15. Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.			
		16. Se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad.			
		17. En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo.			
		18. En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia.			
		19. Durante las ferias culturales y/o actividades de Proyección comunal, participa activamente.			
		20. En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.			
<b>Desarrollo De La Profesionalidad Y La Identidad Docente</b>	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	21. En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación.			
		22. En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa.			
		23. En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia.			
		24. En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente.			
		25. La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.			
		26. En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica.			

**¡Gracias por su colaboración!**

El instrumento para medir el Desempeño Docente tiene el siguiente patrón de medidas:

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Destacado	60 - 78
Suficiente	43 - 59
En proceso	26 - 42

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	JUAN JOSÉ VEGA VÁSQUEZ	DNI N°	27374230
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Jr. Gil de Castro N° 513 Urb. El Bosque	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic. Filosofía, Psicología y CCSS Lic. Administración de Empresas	Teléfono Celular	948235259
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión Educativa y Docencia		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de mayo del 2022

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

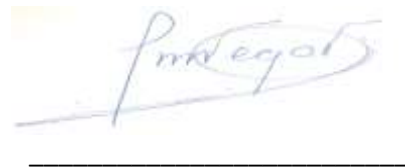
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<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.

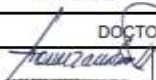
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Código Órcid: 0000-0002-933



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante**

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	JUANA YVONNE ZAMBRANO VASQUEZ	DNI N°	18149005
Nombre del Instrumento	Desempeño Docente		
Dirección domiciliaria	MANCHESTER 439- SANTA ISABEL	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	PROFESORA DE EDUCACION PRIMARIA	Teléfono Celular	939345576
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTORA EN EDUCACION		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 DE MAYO DEL 2022

Juana Yvonne Zambrano Vasquez

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

<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

Órcid: 0000-0002-5393-0530

  
Juana Yvonne Zambrano Vasquez

**Firma del Experto Informante**

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	RUDY ESTHER JOAQUÍN LINDO	DNI N°	18856873
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Urb. Covicorti Mz.W1 Lt.5 – Trujillo.	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	LICENCIADA EN EDUCACIÓN. ESPECIALIDAD EN MATEMÁTICA	Teléfono Celular	936013022
Grado Académico	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	17/05/2022

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... Si es suficiente .....**

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

<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

Código Órcid: 0000-0002-9331-4257



Firma del Experto Informante

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente</b>
<b>Autor y año:</b>	<b>Cáceres Díaz, Rosa Kelly.(2019)</b>
	<b>ADAPTACIÓN: Olinda Soledad Chuquiruna Chuán. (2022)</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	<b>Medir el desempeño docente</b>
<b>Usuarios:</b>	<b>Docentes de secundaria de la I.E. Casa Grande</b>
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	<b>Individual</b>
<b>Validez:</b> <b>(Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	<b>Realizado por los siguientes validadores:</b> <b>1. Mg. Rudy Joaquín Lindo.</b> <b>2. Dra. Ivonne Zambrano V</b> <b>3. Mg. José Vega Vásquez.</b>
<b>Confiabilidad:</b> <b>(Presentar los resultados estadísticos)</b>	<b>Alfa Cronbach</b> El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cron Bach para el cuestionario de Desempeño Docente es 0.933 siendo mayor a 0,80 por lo que el instrumento es confiable.





## V DE AIKEN

### PERTINENCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

### CLARIDAD

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

### RELEVANCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.	1.0	valido
item2	Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.	0.9	valido
item3	En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.	0.9	valido
item4	En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.	1.0	valido
item5	Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.	0.9	valido
item6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1.0	valido
item7	Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.	1.0	valido
item8	El uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo.	0.9	valido
item9	Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	1.0	valido
item10	En sus sesiones de aprendizaje, aplica los tics y hace uso del aula de innovación.	1.0	valido
item11	Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.	1.0	valido
item12	En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.	1.0	valido
item13	Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0.9	valido
item14	Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.	0.9	valido
item15	Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.	1.0	valido
item16	Se relaciona positivamente con los padres de familia y la comunidad.	1.0	valido
item17	En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo.	0.9	valido
item18	En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia.	1.0	valido
item19	Durante las ferias culturales y/o actividades de Proyección comunal, participa activamente.	0.9	valido
item20	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación.	1.0	valido
item21	En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación.	1.0	valido
item22	En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa.	1.0	valido
item23	En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia.	1.0	valido
item24	En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente.	0.9	valido
item25	La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	1.0	valido
item26	En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica.	valido	valido
<b>V AIKEN INSTRUMENTO</b>		1.0	valido

## ANEXO 8

### *Prueba de Normalidad – Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	,917	50	,002
Planificación Estratégica	,920	50	,002
Clima Institucional	,920	50	,002
Capacitación del Personal	,890	50	,000
Gestión Institucional	,875	50	,000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,907	50	,001
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,945	50	,022
Participación en la gestión de la escuela articulada	,908	50	,001
Desarrollo en la profesionalidad y la identidad docente	,926	50	,004
Desempeño Docente	,979	50	,492

## ANEXO 9

### DATA DE VARIABLES

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda													
													Visible: 20 de 20 variables
	D1	D2	D3	D4	VX	DD1	DD2	DD3	DD4	VY	CD1	CD2	
1	15	12	15	12	54	13	21	15	17	66	Bueno	Re	
2	18	13	18	18	67	17	17	15	17	66	Bueno	Re	
3	13	15	13	12	53	18	18	14	14	64	Regular	B	
4	15	15	15	15	60	14	18	17	12	61	Bueno	B	
5	18	15	13	16	62	15	20	14	17	66	Bueno	B	
6	13	13	15	13	54	18	24	15	12	69	Regular	Re	
7	12	16	17	12	57	18	22	16	12	68	Regular	B	
8	18	12	15	18	63	13	23	17	12	65	Bueno	Re	
9	18	18	13	16	65	14	21	17	14	66	Bueno	B	
10	15	15	13	12	55	18	18	13	15	64	Bueno	B	
11	17	17	15	16	65	16	21	13	15	65	Bueno	B	
12	18	15	15	16	64	15	23	16	16	70	Bueno	B	
13	17	17	18	14	66	12	21	16	13	62	Bueno	B	
14	18	16	14	16	64	14	20	15	15	64	Bueno	B	
15	15	15	18	16	64	18	21	16	17	72	Bueno	B	
16	14	14	17	18	63	14	21	18	12	65	Bueno	B	
17	18	17	15	16	66	14	22	17	15	68	Bueno	B	
18	18	16	13	12	59	15	20	16	16	67	Bueno	B	

Vista de datos Vista de variables

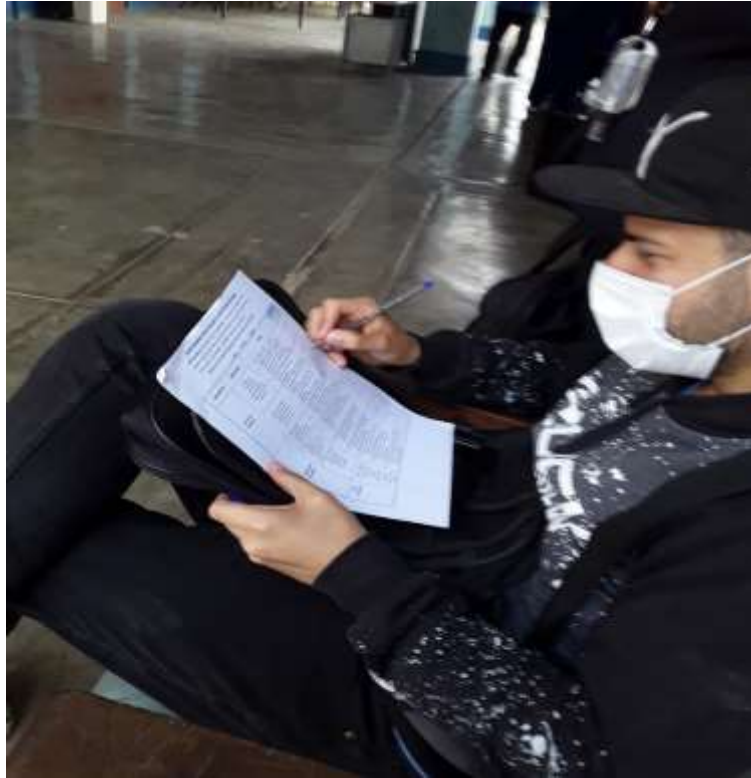
	D1	D2	D3	D4	VX	DD1	DD2	DD3	DD4	VY	CD1	CD2
19	16	16	15	16	63	12	20	13	16	61	Bueno	B
20	16	15	17	15	63	16	23	16	15	70	Bueno	B
21	18	17	15	18	68	15	22	14	18	69	Bueno	B
22	15	15	13	18	61	15	19	15	15	64	Bueno	B
23	12	14	15	17	58	15	22	16	14	67	Regular	B
24	14	14	15	13	56	18	24	15	18	75	Bueno	B
25	12	17	14	9	52	18	15	9	18	60	Regular	B
26	16	18	18	16	68	16	21	17	17	71	Bueno	B
27	15	18	18	12	63	18	23	16	15	72	Bueno	B
28	18	15	15	16	64	16	24	16	15	71	Bueno	B
29	12	14	17	14	57	18	24	17	17	76	Regular	B
30	13	14	15	18	60	12	24	17	18	71	Regular	B
31	14	15	13	10	52	16	20	14	15	65	Bueno	B
32	13	16	15	17	61	14	19	13	15	61	Regular	B
33	12	11	10	12	45	15	17	14	13	59	Regular	Re
34	13	16	15	18	62	17	23	14	18	72	Regular	B
35	13	18	16	16	63	14	22	18	15	69	Regular	B
36	14	16	16	16	62	16	24	17	15	72	Bueno	B

	D1	D2	D3	D4	VX	DD1	DD2	DD3	DD4	VY	CD1	CD2
37	12	15	14	17	58	18	20	18	14	70	Regular	B
38	18	14	14	16	62	13	24	18	12	67	Bueno	B
39	17	16	16	17	66	17	21	17	18	73	Bueno	B
40	15	17	16	18	66	16	18	17	13	64	Bueno	B
41	15	15	15	18	63	18	21	16	15	70	Bueno	B
42	15	17	16	18	66	18	22	18	14	72	Bueno	B
43	17	16	12	16	61	16	19	16	15	66	Bueno	B
44	17	10	18	15	60	18	19	16	18	71	Bueno	Re
45	16	15	15	13	59	17	20	16	14	67	Bueno	B
46	14	14	13	10	51	13	19	14	13	59	Bueno	B
47	8	9	10	9	36	12	17	12	16	57	Deficiente	Defic
48	13	17	15	13	58	16	24	18	17	75	Regular	B
49	12	14	18	18	62	17	24	18	16	75	Regular	B
50	14	14	15	12	55	15	19	15	15	64	Bueno	B
51												
52												
53												
54												
55												

Vista de datos

Vista de variables

**ANEXO 10**  
**APLICACIÓN DE INSTRUMENTO**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CASA GRANDE - ASCOPE 2022", cuyo autor es CHUQUIRUNA CHUAN OLINDA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA <b>DNI:</b> 18120004 <b>ORCID:</b> 0000 0002 3640 2779	Firmado electrónicamente por: CECILIAE el 15-08- 2022 13:51:46

Código documento Trilce: TRI - 0414924