



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión institucional y desempeño docente de una institución  
educativa pública de Lamas, región San Martín

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

**AUTORA:**

Bances Gelacio, Nancy Medaly ([orcid.org/0000-0001-8294-4467](https://orcid.org/0000-0001-8294-4467))

**ASESORAS:**

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana ([orcid.org/0000-0002-1144-2037](https://orcid.org/0000-0002-1144-2037))

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

La presente tesis, se la dedico con todo mi amor a mis padres, por haberme formado como la persona que soy en la actualidad; también se la dedico a mis preciosas hijas, Yuvitza, Lorisse y Keydi, quienes han sido mi motivación para lograr superarme cada día; por último, a mi esposo Pedro Aldo Acosta Castillo por su gran apoyo y ser mi sostén en mi formación profesional y haber confiado en mi capacidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a mis padres y mi esposo Pedro Aldo Acosta Castillo por haberme brindado su apoyo moral y emocional en este proceso de mi formación profesional. Agradecer a Dios por mantenerme firme en mis propósitos de vida con mi familia y por darme la vida y salud en cada momento. Agradezco también a la Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia quien ha sido mi asesora, brindándome su apoyo incondicional para culminar mi maestría, a los docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Barranquita, quienes colaboraron en la fase de recolección de datos me llenaron de conocimientos cada día en las clases, así como también a todos mis hermanos, familiares y amigos que con sus palabras de aliento me motivaron a seguir adelante y cumplir con mi objetivo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín", cuyo autor es BANCES GELACIO NANCY MEDALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 04-08- 2023 12:52:02

Código documento Trilce: TRI - 0628763



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BANCES GELACIO NANCY MEDALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NANCY MEDALY BANCES GELACIO DNI: 46774602 ORCID: 0000-0001-8294-4467	Firmado electrónicamente por: NBANCESGE11 el 30- 07-2023 23:52:33

Código documento Trilce: TRI - 0628761

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestro.....	15
3.4. Técnicas de recolección de información.....	16
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Métodos de análisis.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Muestra poblacional .....	16
Tabla 2: Nivel de gestión institucional de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	18
Tabla 3: Nivel de desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	18
Tabla 4: Pruebas de normalidad variable gestión institucional de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín.....	19
Tabla 5: Pruebas de normalidad variable desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	19
Tabla 6: Correlación gestión institucional y planificación del aprendizaje de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	20
Tabla 7: Correlación gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	20
Tabla 8: Correlación gestión institucional y participación en la gestión escolar de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	21
Tabla 9: Correlación gestión institucional y profesionalidad e identidad docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	21
Tabla 10: Correlación variables gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín .....	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Esquema correlacional .....	14
Figura 2: Diagrama de dispersión gestión institucional y desempeño docente .....	22

## RESUMEN

El informe tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas. La metodología del estudio se fundamentó en el enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica y diseño no experimental, transversal y correlacional. Priorizó una población y muestra censal conformada por 60 colaboradores. Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta y la administración de dos cuestionarios, cuya validez se hizo a través de expertos, y la confiabilidad tuvo lugar mediante la prueba alfa de Cronbach obteniéndose índices de 0,927 (GI) y 0,946 (DD). Los resultados descriptivos indicaron que, la gestión institucional y el desempeño docente comprendieron los niveles medio (95% y 93,33%) y alto (5% y 6,67%). Y, en base al análisis inferencial, se concluyó que, entre gestión institucional y desempeño docente existió grado de correlación positiva muy alta de valor  $\rho = 0,981$ . Asimismo, se determinó que existió grado de correlación positiva alta entre la variable gestión institucional y la dimensiones planeación del aprendizaje ( $\rho = 0,790$ ), enseñanza para el aprendizaje ( $\rho = 0,883$ ) y gestión escolar ( $\rho = 0,764$ ); no obstante, con la dimensión profesionalidad e identidad docente presentó asociación positiva moderada de valor  $\rho = 0,431$ .

**Palabras clave:** Gestión institucional, desempeño docente, enseñanza, aprendizaje.

## ABSTRACT

The objective of the report was to determine the relationship between institutional management and teaching performance in a public educational institution in Lamas. The study methodology was based on the quantitative approach, basic type research and non-experimental, cross-sectional and correlational design. Prioritized a population and census sample made up of 60 employees. For the collection of information, the survey technique and the administration of two questionnaires were used, whose validity was made through experts, and the reliability was carried out through the Cronbach's alpha test, obtaining indices of 0.927 (GI) and 0.946 (DD). ). The descriptive results indicated that institutional management and teaching performance comprised medium (95% and 93.33%) and high (5% and 6.67%) levels. And, based on the inferential analysis, it was concluded that, between institutional management and teaching performance, there was a very high degree of positive correlation of rho value = 0.981. Likewise, it was determined that there was a high degree of positive correlation between the institutional management variable and the dimensions of learning planning (rho= 0.790), teaching for learning (rho= 0.883) and school management (rho= 0.764); however, with the professionalism and teacher identity dimension, it presented a moderate positive association of rho value= 0.431.

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

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las sociedades y organizaciones escolares exigen a los gobiernos políticas educativas flexibles y situadas, pues están constantemente reconfigurando sus estructuras, y modalidades. Situación que afecta la actuación y desempeño de los actores educativos para responder y estar a la altura de estos nuevos desafíos y demandas. En ese sentido, la gestión y las prácticas no pueden permanecer estáticas e inflexibles a adaptarse a los cambios socioculturales. Sobre lo descrito, López et al. (2020) menciona que los centros escolares en la actualidad están sometidas a confinamientos administrativos que limitan su trascendencia y autonomía; son espacios en el cual reproducen modelos de gestión educativa burocrático, jerárquicos donde se adiestra a docentes y automatiza el aprendizaje de los estudiantes.

Por su parte, Rico y Ponce (2022) menciona que los docentes siguen transmitiendo contenidos, su rol se centra en la instrucción cognitiva y la implementación de un estilo de enseñanza academicista, autoritaria y discursiva; considera que las debilidades en los maestros se reflejan en; diseñar estrategias para atender la diversidad; administrar y optimizar el tiempo; desconocimiento del currículo; gestionar el buen clima escolar; planificar y organizar su trabajo dentro y fuera de la institución, complementa, Henríquez et al. (2022) al señalar que durante la pandemia, la metodología del docente fue deficiente (22,6%), y tuvieron dificultades para evaluar y retroalimentar (23,9% y 35,2%); además se identificó vacíos formativos, como la carencia de habilidades blandas y apego a los resultados cuánticos de parte del docente.

Huepe et al. (2022) subraya que las crisis institucionales se deben a las barreras legales y administrativas, incompetencia de los directos y la falta de planeación y organización estratégica; añade que frente al problema del Covid 19, tanto directivos como docentes fueron incapaces de sostener la trayectoria educativa de los estudiantes, debido al analfabetismo tecnológico, generando el estancamiento de los aprendizajes; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021) concluyó que el 35% de maestros solo dictan sus clases; 83,38% y 40,59% cumple con su responsabilidad profesional en el ámbito urbano y rural.

En el contexto nacional, según el Ministerio de Educación (2022), respecto a la evaluación de la gestión y desempeño de los directores, 19,3% obtuvieron un nivel bajo; 54,4% se situaron en la valoración medio, y 26,3% alcanzaron el nivel alto. Y, en relación a la evaluación del desempeño en el puesto directivo aprobaron 73,9% y desaprobaron 26,1%, entre las limitaciones que expusieron fueron: deficiente manejo de los procesos pedagógicos, desorganización escolar; problemas con el manejo de recursos financieros e incapacidad para garantizar las condiciones operativas básicas institucionales. Complementa la Encuesta Nacional a Docentes, cuyos resultados señalaron que, 57,1% presentaba dificultades para solucionar problemas socioemocionales; 49% reproducían sus prácticas; 48,9% se concentraban solo en su trabajo; 38,9% imponía la evaluación sumativa; 34,4% prefiere seguir utilizando la pizarra; 31,2% y 30,5% planificaba individualmente y en base a contenidos (Ministerio de Educación, 2021)

A nivel de la institución educativa de Lamas ubicada en la región San Martín se percibió un liderazgo institucional autocrático, funciones directivas enfocadas en el cumplimiento de normativas administrativas; centralismo y arbitrariedad de las decisiones, canales de comunicación impositivas y ascendentes, conflictos entre directivos y docentes; desconexión pedagógica entre niveles y grados; instrumentos de gestión desactualizados; ausencia de un diagnóstico situacional que identifique los puntos críticos y causales del bajo rendimiento escolar; asimismo, conformismo e inercia de los responsables para gestionar recursos y materiales educativos; incumplimiento de la calendarización y desarrollo efectivo de las programaciones curriculares; ambientes físicos inapropiados y desorganizados para el aprendizaje; prácticas de monitoreo y acompañamiento irrelevantes e inconsistentes; conllevando a mantener prácticas rutinarias, tradicionales y desarticulados de los propósitos, visión y misión institucional.

Asimismo, se evidenció improvisación y escasa preparación de los docentes para realizar su labor escolar; incumplimiento e irresponsabilidad en la entrega oportuna de programaciones y unidades didácticas; desconocimiento de la realidad de los estudiantes; limitado dominio de las competencias y contenidos del área de aprendizaje; enseñanza instructiva, acrítica y reproductiva de conocimientos; uso de metodologías rutinarias e insignificativas; desinterés y evasión de compromisos relacionados con la gestión escolar; actitudes reacias para cambiar sus estilos de

trabajo en aula y compartir experiencias pedagógicas; comportamientos individualistas, conflictivos y anarquistas que desfavorecen la integración institucional, buenas relaciones organizacionales y mejora del servicio educativo; además, se observa desarticulación de los procesos didácticos y evaluativos, rechazo a seguir perfeccionando sus desempeños e inflexibilidad para adaptarse a las nuevas exigencias educativas. Frente a lo expuesto, el problema general se expresó ¿Cuál es la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín?

La investigación presentó justificación teórica porque se apoyó en la teoría del desarrollo organizacional y el enfoque socioformativo, además aportó al conocimiento científico nuevos saberes pedagógicos sobre la asociación entre las variables de investigación. Tiene justificación metodológica porque se sostiene en el método hipotético deductivo y el recojo de información tuvo lugar mediante instrumentos confiables y válidos, los mismos que serán referentes para otras investigaciones. Expone justificación práctica porque los hallazgos y resultados sirvieron para implementar medidas formativas y crear condiciones favorables para mejorar la gestión institucional y el desempeño de los docentes. Y posee justificación social porque contribuye en sostener un clima de trabajo democrático; fortalecer y ampliar los vínculos con la comunidad; y el aseguramiento de la inclusión, equidad y calidad educativa.

El objetivo general estuvo dirigido a determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín; y los objetivos específicos comprenden: a) Identificar el nivel de la gestión institucional; b) Identificar el nivel del desempeño docente; c) Establecer la relación entre gestión institucional y planificación del aprendizaje; d) Establecer la relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje; e) Establecer la relación entre gestión institucional y participación en la gestión escolar; y f) Establecer la relación entre gestión institucional y profesionalidad e identidad docente. Y, las hipótesis que se comprobaron fueron: (Hi) Existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín; y (Ho) No existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Alvarado (2020) abordó el objetivo de identificar si existe relación en la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente. La metodología consideró la investigación aplicada, el diseño no experimental, de temporalidad transaccional y nivel correlacional. Los resultados indicaron que las dos variables de estudio se ubicaron en el nivel bueno (87,2%) y regular (11,5%). Concluyendo, que existió correlación positiva baja entre la gestión directiva pedagógica (GDP) y el desempeño docente ( $Rho= 0,253$ ); asimismo, comprobó que entre la GDP y la dimensión capacidades pedagógicas existió correlación positiva baja ( $Rho= 0,268$ ); entre la GDP y la dimensión emocionalidad existió correlación positiva baja ( $Rho= 0,234$ ); entre la GDP y la dimensión responsabilidad en el desempeño y funciones laborales existió correlación positiva baja ( $Rho= 0,233$ ); entre la GDP y la dimensión relaciones interpersonales existió correlación positiva baja ( $Rho= 0,265$ ); y, entre la GDP y la dimensión resultados de la labor educativa existió correlación positiva baja ( $Rho= 0,259$ ).

El estudio de Romero (2020) tuvo como objetivo, analizar y determinar la vinculación entre gestión institucional y planificación curricular docente. El proceso metodológico comprendió la indagación de tipo aplicada, el diseño no consideró experimentos, y se basó en el recojo transversal de información y el análisis correlacional descriptivo. Señaló en los resultados que, la gestión institucional se encontró en los niveles: regular (48%) y malo (12%); por su parte, la planificación curricular se sitúa en el nivel adecuado (60%) y regular (16%). Concluyó que, entre las variables de estudio existió correlación positiva alta ( $Rho= 0,730$ ); y correlación positiva moderada entre la gestión institucional y las dimensiones: metodología del docente ( $Rho= 0,766$ ); programación curricular ( $Rho= 0,496$ ), sesiones de aprendizaje ( $Rho= 0,600$ ); y evaluación docente ( $Rho= 0,419$ ).

Pepper (2021) se propuso como objetivo, establecer si existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente. La metodología se orientó por la investigación básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. Los resultados demostraron que ambas variables están asociadas y complementadas mutuamente (80%). Concluyó, comprobando correlación positiva alta entre gestión institucional y desempeño docente ( $Rho= 0,812$ ); asociación positiva baja ( $Rho= 0,382$ ) entre la dimensión conducción de la institución y el desempeño docente

(DD); vinculación positiva baja ( $Rho= 0,390$ ) entre la dimensión abordajes de problemas y DD; correlación positiva moderada ( $Rho= 0,402$ ) entre la dimensión planeamiento estratégico y DD; asociatividad positiva moderada ( $Rho= 0,627$ ) entre la dimensión proceso de cambio y DD. Análogamente, mostró que la gestión institucional (GI) y la dimensión acciones o prácticas inherentes presentaron correlación positiva moderada ( $Rho= 0,693$ ); entre GI y la dimensión desarrollo de competencias correlación positiva alta ( $Rho= 0,753$ ); entre GI y la dimensión responsabilidad social correlación positiva moderada ( $Rho= 0,588$ ); y, entre GI y la dimensión metodologías didácticas correlación positiva alta ( $Rho= 0,736$ ).

Prieto et al. (2022) se propusieron como objetivo, determinar si existe relación entre el desempeño docente y la ética del directivo educativo. El tipo y diseño de estudio que emplearon fue el descriptivo correlacional y no experimental de corte transeccional. Los resultados que encontraron mostraron fortalezas en la responsabilidad del director (44,44%), y debilidades en cuanto a tolerancia y actuación equitativa (28,30%); y respecto al desempeño docente fortalezas en el comportamiento (66,67%); y limitaciones en el resultado y efectividad de sus funciones (49,69%). Concluyendo que existió una correlación positiva alta entre las variables ( $Rho= 0,763$ ). En consecuencia, el incremento del desempeño docente aumentará los valores éticos del responsable de la institución.

Chichanda (2021) realizó el estudio que tuvo como objetivo analizar la implicancia de la gestión educativa en el desempeño docente. El proceso metodológico se fundamentó en la investigación aplicada, los métodos hipotético, inductivo y deductivo; y consideró el diseño correlacional no experimental. Los resultados determinaron que ambas variables se encontraron entre los niveles alto (52,1% y 61,7%), medio (28,7% y 23,4%) y bajo (19,1% y 14,9%). Y las conclusiones que presenta indicaron que, existió asociatividad y repercusión positiva moderada de la gestión educativa en el desempeño de los maestros ( $Rho= 0,488$ ); asimismo, demostró que las dimensiones: planeación ( $Rho= 0,486$ ), organización ( $Rho= 0,449$ ), dirección ( $Rho= 0,410$ ), y control ( $Rho= 0,597$ ) influyen positiva, moderada y significativamente en la calidad del trabajo, conocimiento, desempeño y cumplimiento de metas de los docentes.

En el contexto nacional, el objetivo de la investigación de Quispe (2020), se centró en comprobar si existe asociación entre gestión pedagógica de los directivos

y las funciones de los docentes. La metodología se basó en el enfoque cuantitativo, el diseño descriptivo y correlacional. Los resultados exteriorizaron que, casi siempre: elaboran el diagnóstico situacional (33,3%); realizan de manera oportuna la supervisión (100%); generan un buen clima organizacional (22,2%); reciben capacitación y evalúa al personal (44,4%). Igualmente, a veces y casi siempre elaboran sesiones de aprendizaje (20,7% y 17,2%); programan unidades didácticas (5,2% y 22,4%), diversifican (17,25 y 32,8%); cumplen con sus actividades programadas (13,8% y 52,2%) promueve un ambiente inclusivo y participativo (10,3% y 43,1%). Concluyendo que, ambas variables exponen correspondencia positiva y nivel moderado ( $Rho = 0,576$ ); además, constató que, la dimensión planeación de la gestión pedagógica y el desempeño docente (DD) mostraron vinculación positiva y nivel moderado ( $Rho = 0,576$ ); la dimensión organización de la gestión pedagógica y el DD presentaron asociación positiva de nivel bajo ( $Rho = 0,244$ ). Y, la dimensión dirección y control de la gestión pedagógica y el DD tuvieron correlación efectiva y nivel moderado ( $Rho = 0,530$ ).

Hinostroza (2023) se propuso como objetivo, identificar el grado de relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes. La metodología de carácter utilizó la investigación de tipo básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. Los resultados expusieron que la gestión institucional y el desempeño docentes alcanzan los niveles: medio (52%), bajo (20% y 32%) y alto (28% y 16%); por su parte, las dimensiones de la gestión institucional obtuvieron mayores porcentajes en el nivel medio organizacional (68%), convivencial (60%), didáctica (48%), pedagógica (60%) y comunitaria (68%); de forma similar, las dimensiones del desempeño docente se ubicaron en el nivel medio: preparación para el aprendizaje y la enseñanza (64%), participación en la gestión (52%) y desarrollo de la profesionalidad e identidad se encontró en el nivel bajo (52%). Concluyendo que ambas variables son interdependientes y presentaron correlación positiva alta ( $Rho= 0,876$ ).

El estudio de Palacios (2021) planteó como objetivo comprobar si la gestión en las instituciones educativa está vinculada con los desempeños docentes. El proceso metodológico de naturaleza cuantitativa, se orientó por la investigación de tipo básica, el diseño de estudio no experimental y correlacional. Los resultados confirmaron que la gestión institucional (GI) y el desempeño docente (DD)

presentaron los niveles alto (62,1% y 82,8%) y regular (37,9% y 17,2%). Entre sus conclusiones, demostró que entre las variables objeto de investigación existió asociación positiva alta ( $Rho= 0,724$ ); correlativamente, determinó estadísticamente, que entre el DD y el liderazgo directivo existió asociación positiva moderada ( $Rho= 0,575$ ); entre el DD y la planeación estratégica existió asociación positiva alta ( $Rho= 0,736$ ); entre el DD y el clima organizacional existió asociación positiva alta ( $Rho= 0,739$ ); y entre el DD y la capacitación de los trabajadores existió asociación positiva alta ( $Rho= 0,781$ )

Gamarra (2022) estableció como objetivo, comprobar si la gestión institucional está asociada con el cumplimiento de los compromisos congruentes con los desempeños docentes. La metodología estuvo basada en la investigación básica; y los estudios no experimentales de tipo transversal - correlacional. Los resultados indicaron que la gestión institucional y el cumplimiento de los compromisos alcanzaron los niveles bajo (20,8% y 10,4%) regular (77,1% y 41,7%) y alto (2,1% y 47,9%). Concluyendo que, ambas variables mantienen asociatividad positiva moderada ( $Rho= 0,692$ ); asimismo, comprobó que: entre las dimensiones: planificación estratégica ( $Rho= 0,692$ ); organización ( $Rho= 0,584$ ), dirección ( $Rho= 0,630$ ), administración ( $Rho= 0,422$ ), control ( $Rho= 0,474$ ) y cumplimiento de compromisos de desempeño existió correlación positiva, significativa y moderada.

Y, Medina (2023) se trazó como objetivo, establecer si existe relación entre gestión institucional y calidad educativa. La metodología consideró los estudios de tipo básico, el diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. Los resultados revelaron que, las variables gestión institucional y calidad educativa comprendieron los niveles: eficiente (84%) y regular (16%). Arribando a las siguientes conclusiones: Las variables de estudio mostraron asociatividad significativa y correlación positiva alta ( $Rho= 0,804$ ); asimismo, comprobó que la dimensiones: documentos de gestión y gestión de la convivencia organizativa muestran coeficiente de correlación positiva alta ( $Rho= 0,801$  y  $0,870$ ).

La variable gestión institucional se fundamenta en la teoría del desarrollo organizacional (DO). Para Chiavenato (2017) se trata de humanizar y democratizar la gestión en las organizaciones públicas; encierra acciones e innovaciones planificadas dirigidas a mejorar la competitividad, eficacia y asegurar la satisfacción y bienestar de los trabajadores. El propósito esencial del DO es el cambio

concertado y planeado de las relaciones interpersonales, comportamientos, sistemas de trabajo y estructuras organizativas; influye en la mentalidad de las personas para que ellas puedan dinamizar, revitalizar y reinventar la cultura institucional. Y, en base a estas perspectivas se define como el esfuerzo sinérgico y colaborativo de la entidad con el fin de solucionar problemas y hacer renovaciones constantes de los procesos administrativos valiéndose de técnicas científicas y la investigación, reflexión y acción.

Los aspectos que favorecen la gestión institucional tienen su base en la solución de conflictos, adaptabilidad al entorno, promoción de la participación y renovación administrativa; constitución de equipos para la toma de decisiones; evaluación diagnóstica institucional y desarrollo de la investigación – acción. Asimismo, ofrece técnicas o pasos de intervención para ser efectiva la gestión entre ellas: sensibilización y concientización para el cambio; asesoría en el proceso de cambio; conformación de equipos y reuniones para reducir confrontaciones y barreras que limitan los cambios. Y los beneficios que brinda se expresan en: a) creación de una cultura de solución de problemas; b) efectividad y eficiencia; c) confianza y satisfacción, e) autocontrol y autodirección del servidor público; adaptación a nuevas tendencias (Chiavenato, 2019).

Desde la percepción de Jaime et al. (2022) el DO es una estrategia consensuada e intencionada orientada a comprender, transformar y desarrollar el desempeño profesional y tener una proyección del futuro. Posibilita alinear y direccionar a la organización siguiendo lineamientos estratégicos explícitos en la visión y misión; comprende e interpreta holísticamente los problemas, en ese sentido, rechaza cambios segmentados o aislados, por el contrario, busca y asegura que las modificaciones afecten a todo el sistema organizativo. El DO reduce todo proceso desarticulado, incrementa la participación e inclusión del conjunto, guía a la organización con firmeza, solidez y pertinencia hacia un norte común; asimismo, el DO garantiza la viabilidad y sostenibilidad institucional, potencia la comunicación, motivación, conocimientos y habilidades profesionales; y metodológicamente parte de la abstracción racional del problema, recolección de datos, y la implementación de un plan de intervención y retroalimentación; en esta línea de análisis Trindade, et al. (2022) amplifica el concepto de sostenibilidad

escolar que barca el aspecto socioambiental orientada al fomento de habilidades y conocimientos naturales, económicos y emprendedoras en las escuelas.

Por otro lado, el sustento teórico de la variable desempeño docente comprende el enfoque socioformativo. Siguiendo a Tobón et al. (2021) sostiene que trabajo profesional de los maestros deben estar regulado y encaminado a cimentar una educación equitativa, inclusiva, integral, la innovación, participación solución de problemas y mejoramiento continuo; este reto implica: i) desempeño personal que incluye el ejercicio de la reflexión, metacognición y el compromisos de mejora permanente; ii) desempeño en aula, caracterizado por la colaboración e interacción para resolver situaciones problemáticas; ii) desempeño institucional, participación activa en la planificación y gestión de las actividades institucionales, liderazgo transparente, corresponsable y rendición de cuentas a la comunidad educativa (Raimann & Oliveira, 2022); iii) desempeño en la sociedad, centrado en la vinculación con la sociedad civil, gestión de oportunidades y revalorización de saberes culturales.

Asimismo, Tobón et al. (2021) considera que los desempeños tienen sentido y significado si estos están motivados por una visión compartida, y están enmarcados en la solución de problemas de mayor impacto en la sociedad, además, sus efectos formativos y transformativos generan valor y reconcomiendo social al trabajo docente. Por consiguiente, en base al modelo socio formativo, la práctica docente consiste en resolver problemas; trabajar en base a tareas y evidencias desafiantes, complejas y contextualizadas; promover evaluaciones formativas que motiven al docente y estudiante desaprender y reaprender; incentivar el trabajo colaborativo, mantener flexibilidad para escuchar a los demás, así como actuar con coherencia, y exteriorizar comportamientos éticos y morales.

Desde la posición de Coaquira (2020) el enfoque socioformativo conlleva al docente hacer una mirada reflexiva y crítica de sus desempeños; conectar su quehacer educativo con la realidad; autoevaluar y rehacer conscientemente la práctica; afianzar el pensamiento crítico y complejo como instrumentos para fortalecer la autonomía y el proyecto de vida. Este enfoque busca el desarrollo pleno personal, profesional y social de los docentes; descubran sus potencialidades y talentos; experimenten y vivencien sus roles dentro del tejido social, cultural y

ambiental; estén comprometidos con su labor, y estar preparado para afrontar adversidades e incertidumbres.

La gestión institucional (GI) se conceptualiza como la planificación y movilización de un conjunto de actividades y recursos para la consecución de las metas, objetivo y resultados organizacionales. Es la diligencia administrativa conducente a renovar y transformar las condiciones operativas y al logro de los propósitos y fines de la institución. Se entiende como las acciones desarrolladas por los gestores educativos para conducir la organización entrelazando conocimientos, decisiones éticas, eficacia, innovación y mejoramiento continuo. De igual modo se conceptualiza como un proceso de planeación, organización, dirección y control con el fin de obtener resultados colectivos y eficientes (Oseda et al., 2020)

Las dimensiones que permitieron el análisis y comprensión de la gestión institucional se extraen de los compromisos de gestión establecidos por el Ministerio de Educación (2022); y que Estrada & Mamani (2020) conceptualizan como responsabilidades dirigidas a enlazar y concretizar metas personales y organizacionales.

Respecto a la dimensión desarrollo integral de los estudiantes, comprende el monitoreo del desarrollo y progreso de las competencias en consonancia con los estándares de aprendizaje asignados en cada ciclo de estudio. Está orientado a plasmar acciones educativas colegiadas y pertinentes para mejorar y lograr sostenidamente los aprendizajes establecidos, garantizando el cumplimiento de perfil de egreso, Delgado et al. (2021) aduciendo al enfoque colegiado sostuvo que ofrece ventajas en el involucramiento decisional y negociación efectiva de acuerdos. Favorece, además, el incremento del rendimiento escolar y el aseguramiento tangencial del dominio de las capacidades, y desempeños de cada área curricular y grado educativo (Ministerio de Educación, 2022).

Desde la perspectiva descrita Hwa y Leaver (2021) coinciden en señalar la importancia de alinear las prácticas docentes y los objetivos educacionales con estándares de monitoreo y seguimiento de aprendizaje, mediciones cualitativas y cuantitativas integrales que van ayudar a afirmar el sentido formativo holístico de los estudiantes en aula, la comprensión de la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en contextos específicos. La intención del aporte es personalizar la

operacionalidad y gestión institucional, además de captar y potenciar el recurso humano para cultivar y asegurar la eficacia del sistema educativo.

La dimensión acceso y culminación de la trayectoria educativa en base a lo planteado por el Ministerio de Educación (2022), se refiere al monitoreo, mediación y seguimiento de los mecanismos administrativos e institucionales relacionados con el acceso, permanencia, retención y culminación exitosa de la formación básica; tiene como finalidad establecer y gestionar acciones de prevención del abandono o deserción escolar, contribuyendo de esta forma a que todos y todas las estudiantes matriculados culminen oportunamente sus estudios en el periodo lectivo y de acuerdo al plan anual de trabajo; agrega, Ridwan (2021) que las instituciones son las responsables de impartir conocimientos, educar para la vida, y construir una civilización próspera y desarrollada.

En cuanto a la dimensión gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas, significa la planificación e implementación de actividades y lineamiento educativos orientados a garantizar la sostenibilidad del buen funcionamiento de las instalaciones escolares, el trabajo pedagógico de los docentes, y la calidad del servicio educativo. Implica, de acuerdo con González et al. (2022) revisión de prácticas institucionales, conocer limitaciones que afecten los fines educacionales; asimismo, Ahmad & Saefurrohman (2020) señala supervisión y control del directivo; asegurar que los ambientes físicos sean seguros, accesibles y ordenados; gestionar recursos y materiales educativos adecuados y favorables para la enseñanza y aprendizaje, realizar el mantenimiento de la infraestructura; prevenir y evaluar riesgos y peligros que afecten o vulneren la integridad física de los discentes; asimismo, optimizar el tiempo para cumplir con la calendarización y las jornadas laborales planificadas (Ministerio de Educación, 2022).

Por su parte la dimensión gestión de la práctica pedagógica está centrada en la ejecución de métodos y estrategia dirigidas a mejorar los procesos didácticos; implementar acciones pedagógicas vinculadas con las necesidades, intereses y características de los estudiantes, además, articuladas con las tendencias actuales, el enfoque por competencias y la evaluación formativa. También, desde la percepción de Rostini et al. (2022) incluye la concreción de estilos de liderazgo y estrategias institucionales, en favor de la gobernanza, toma de decisiones colegiadas, acompañamiento y retroalimentación pedagógica; promoción de

interaprendizajes, reflexión y transformación del sistema de enseñanza; involucramiento y participación de las familias; atención y prevención de la interrupción escolar y desarrollo profesional (Ministerio de Educación, 2022).

Y, la dimensión gestión del bienestar escolar, que consiste en el ejercicio de interacciones, comportamiento y actuaciones positivas para contribuir en la construcción de una institución democrática y humana, asimismo, consolidar las bases para una convivencia armónica, productiva y saludable. Impulsa e incentiva la práctica de habilidades socioemocionales; cumplimiento de normas de convivencia; generación de espacios acogedores, afectivos, participativo y dialógicos; además, tiene como finalidad motivar y gestionar buenas relaciones interpersonales, reducir y rechazar todo tipo de exclusión y discriminación; promover el entendimiento y comprensión en base a las diferencias; arraigar un rol ciudadano responsable y con valores; y atender los problemas de violencia escolar a través de alianzas y redes corporativas (Ministerio de Educación, 2022).

El desempeño docente desde la posición de Mahaputra & Farhan (2021) se define como el conjunto de prácticas y actividades pedagógicas reflexionadas y planificadas dirigidas a construir conocimientos útiles y significativos que favorezcan la formación integral de los discentes, y que estos aprendizajes se transfieran a transformar su realidad; caracteriza el desempeño socioformativo en el marco de una docencia metacognitiva con énfasis en la autocomprensión y autorregulación del proceso de enseñanza aprendizaje; actuaciones colaborativas, dialógicas, responsables y con alto compromiso profesional; predisposición a gestionar y producir conocimientos, y constitución de metas y expectativas laborales que consoliden la realización profesional. Asimismo, Sunaryo (2020) señala que, se debe realizar el cumplimiento de normas, deberes, criterios, estándares; seguimiento de procesos, objetivos y logro de resultados.

Las dimensiones que corresponden al desempeño docente están explícitas en el Marco del Buen desempeño Docente (2014). Seguidamente se describen: La dimensión planificación del aprendizaje está referida a la preparación, organización, implementación y evaluación del quehacer pedagógico, su propósito está centrado en el diseño y elaboración de las programaciones curriculares: unidades didácticas y experiencias de aprendizaje; realizar un diagnóstico situado de las características y potencialidades de los estudiantes; articular los saberes socioculturales; manejo

didáctico y metodológico de los contenidos disciplinares; y la priorización de estrategias, técnicas y estilos de enseñanza democráticas, así como establecer una evaluación formativa de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

Enseñanza para el aprendizaje, comprende aspectos asociados con la valoración e inclusión de la diversidad intercultural; mediación y acompañamiento de los aprendizajes; construcción de un ambiente acogedor, motivador, de confianza y empatía mutua, como dice De Montreuil & Irgang (2020) se trata de configurar interdependencias y conexiones fluidas entre docentes y estudiantes en relación al aprendizaje; identificación de los progresos de las competencias mediante criterios e instrumentos consensuados y formativos; asimismo, incluye la reflexión continua de la práctica docente y la toma de decisiones oportunas para retroalimentar al estudiante (Ministerio de Educación, 2014).

Participación en la gestión escolar, para el Ministerio de Educación (2014) implica configurar e institucionalizar comunidades de aprendizaje profesional; constituir puentes de comunicación y coordinación efectiva con los diversos actores educativos; predisposición y compromiso para participar en la actualización e implementación de los instrumentos de gestión, de tal forma que se asegure una visión y misión compartida y corresponsable; contribuir a sostener un clima organizativo positivo; exteriorizar una personalidad equilibrada, segura y sensata; así como mostrar capacidades innovativas para afrontar cambios; actitudes y comportamientos de respeto a las diferencias ideológicas y las opiniones de los demás (Windasari et al., 2022).

Profesionalidad e identidad docente, se manifiesta en los componentes afines a la reflexión sistémica, colaborativa y participativa de la práctica y experiencias pedagógicas; y como a partir de este análisis implementan acciones y eventos formativos que conlleve a la mejora de la responsabilidad profesional, en la opinión de Tenentyeva et al. (2021) el maestro es la columna vertebral del proceso de enseñanza aprendizaje; circunscribe además, la regulación consciente y honesta del quehacer educativo sobre la base del respeto a los derechos humanos, justicia y compromiso social; añadir que esta dimensión permite asumir responsabilidades para la implementación de las políticas públicas y establecer planes de acción para mejorar los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

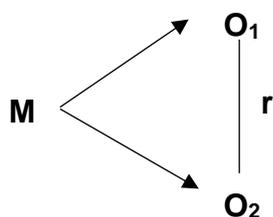
##### 3.1.1. Tipo de estudio

El enfoque que sustentó la metodología fue el paradigma cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018) este enfoque tiene la intención de recoger y analizar información objetiva con el propósito de comprobar hipótesis, deducir consecuencias y generalizar resultados; asimismo se sostuvo en el método hipotético deductivo que permitió contrastar supuestos y verificar la veracidad o falsedad del planteamiento hipotético. Y, el tipo de investigación comprendió los estudios básicos, porque buscó y aportó nuevos conocimientos teóricos sin que estos conlleven a su implementación práctica (Sánchez et al., 2018)

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Tuvo coherencia con el estudio no experimental asociativo, de temporalidad transversal y alcance correlacional. La evaluación de los participantes se realizó en su contexto natural, no se manipularon y controlaron las variables; asimismo, los datos que se recogieron se hicieron solo una vez y de acuerdo al momento programado; del mismo modo, se logró conocer el nivel situacional del problema y demostrar estadísticamente el grado de relación o discrepancia entre las variables (Arias et al., 2022).

**Figura 1**  
*Esquema correlacional*



**Dónde:**

M: Representó las unidades muestrales

O<sub>1</sub>: Medición de la gestión institucional

O<sub>2</sub>: Medición del desempeño docente

r: Grado de correlación del objeto de estudio

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Definición conceptual**

**Variable 1: Gestión institucional.** Para el Ministerio de Educación (2023) es el conjunto de actuaciones, decisiones y acciones planificadas e interdependientes que tienen como propósito esencial la gestión pedagógica; formación y bienestar integral, así como el aseguramiento del acceso, permanencia y culminación de los estudiantes en la entidad escolar.

**Variable 2: Desempeño docente.** Según el Ministerio de Educación (2014) se refiere al conjunto de actuaciones perceptibles, responsabilidades funcionales y resultados observables que caracterizan y valoran el ejercicio de la docencia y tienen como propósito asegurar los logros de aprendizaje, formación integral de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

#### **3.2.2. Definición operacional**

**Variable 1: Gestión institucional.** El Ministerio de Educación (2023) establece como dimensiones: Desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; gestión, sostenibilidad y operatividad del servicio educativo; gestión y mejora del quehacer pedagógico; y prácticas gestoras para la convivencia escolar y bienestar laboral.

**Variable 2: Desempeño docente.** El Ministerio de Educación (2014) las dimensiones comprenden: Planificación del aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión escolar, y en la afirmación de la profesionalidad e identidad docente.

### **3.3. Población, muestra y muestro**

La población viene hacer el conjunto de elementos definidos y delimitados por la investigadora; comparten características o criterios comunes, y son objetos de estudio (Arias et al., 2022). Estuvo representada por 60 colaboradores que trabajan en los centros escolares de Lamas, región San Martín.

La muestra fue de tipo censal, es decir coberturó todos los participantes comprendidos en el universo poblacional (60). Según Hernández y Mendoza (2018) el censo permite abarcar e incluir a todos y su acceso y manejo es factible y viable.

Respecto al muestreo, se consideró el no probabilístico de tipo intencional y consistió en determinar las unidades muestrales en base al interés de la investigadora y los criterios de accesibilidad y proximidad.

**Tabla 1**

*Muestra poblacional*

Población muestral	fi	%
Docentes del nivel inicial	11	18.33
Docentes del nivel primaria	23	38.33
Docentes del nivel secundaria	26	43.34
Total	60	100

### **3.4. Técnicas de recolección de información**

La técnica que se empleó en el recojo de datos comprendió la encuesta. Estuvo orientada a obtener información factual y útil relacionada con las dimensiones del problema y a través del trabajo de campo; además, permitió abstraer percepciones y afirmaciones objetivas válidas para el análisis e interpretación correlacional de las variables. Y los instrumentos que se administraron fueron dos cuestionarios con escalas ordinales y valoraciones de respuesta tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4). La estructura de ambos instrumentos contuvo 30 y 36 ítems que guardaron coherencia con los indicadores y dimensiones de cada una de las variables de estudio.

El proceso de validación de los instrumentos se realizó a través de expertos quienes evaluaron y certificaron la claridad, coherencia, relevancia y pertinencia emitiendo un informe de conformidad que permitió proceder con su aplicación.

### **3.5. Procedimiento**

Los procedimientos para la obtención de la información se expresaron en las siguientes fases:

**Primera fase:** Diseño de los cuestionarios en consonancia con las variables de estudio y el marco teórico; validación por juicio de expertos, y evaluación de la confiabilidad; que conllevó a los ajustes necesarios y oportunos de los instrumentos.

**Segunda fase:** Socialización a los directivos y docentes del propósito e intención de la investigación; solicitud de autorización para aplicación de los cuestionarios; además, sensibilización y participación voluntaria, autónoma y consentida de los sujetos involucrados

**Tercera fase:** Aplicación presencial de los instrumentos; recomendaciones y explicaciones; recojo, procesamiento, codificación y organización de la base de datos. Y, análisis e interpretación empírica de los resultados descriptivos y correlacionales.

### **3.6. Métodos de análisis**

El método de análisis aplicado fue el cuantitativo. Se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas e inferencial que facilitaron organizar, sistematizar y codificar los resultados en tablas y figuras de distribución de frecuencias porcentuales. Asimismo, se utilizó la V de Aiken, coeficiente que permitió calcular y cuantificar estadísticamente la validez de contenido o relevancia de las interrogantes respecto a la valoración de los jueces. Por su parte, la confiabilidad según el alfa Cronbach quedó: 0,927 instrumento que midió la gestión institucional; y 0,947 instrumento que midió el desempeño docente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los principios éticos que se tuvieron en cuenta en el proceso de investigación quedaron asociados con: autonomía porque los elementos decidieron su participación o desistan de intervenir, y den su consentimiento informado; beneficencia, el estudio brindó nuevos saberes pedagógicos que beneficiaron a la comunidad educativa, la gestión y desempeño de los involucrados; justicia, la obtención de información se hizo en un ambiente de confianza, con trato equitativo, se evitó la exclusión de los participantes, asimismo cumplió con las normas (APA – 2017) relacionadas con el correcto citado de fuentes y respeto a la propiedad intelectual; no maleficencia, consistió en evaluar los riesgos y oportunidades, respetó la integridad física, emocional y psicológica, además, garantizó la transparencia de los resultados.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 2**

*Nivel de gestión institucional de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

Gestión institucional	fi	%
Bajo	0	0,0
Medio	57	95,0%
Alto	3	5,0%
Total	60	100%

*Nota.* El 95% se encuentra en un nivel medio.

En base al análisis diagnóstico de la Tabla 2, que mide el nivel de la variable gestión institucional se observa que ninguno de los 60 encuestados se localizan en un nivel bajo, así mismo que el 95% que corresponde a 57 encuestados, se ubican en un nivel medio. Finalmente, el 5% que corresponde a 3 encuestados, se encuentran en un nivel alto.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

Desempeño docente	fi	%
Bajo	0	0,0
Medio	56	93,33%
Alto	4	6,67%
Total	60	100%

*Nota.* El 93, 33% se encuentra en un nivel medio.

En base al análisis diagnóstico de la Tabla 3, que mide el nivel de la variable desempeño docente, se observa que ninguno de los 60 encuestados se ubican en un nivel bajo, asimismo el 93,33% que corresponde a 56 encuestados, se sitúan en el nivel medio; además, el 6,67% que corresponde a 4 encuestados, están en un nivel alto.

**Tabla 4**

*Pruebas de normalidad variable gestión institucional de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Desarrollo integral de los estudiantes	0,254	60	0,000
D2: Acceso y culminación de la trayectoria educativa	0,192	60	0,000
D3: Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas	0,209	60	0,000
D4: Gestión de la práctica pedagógica	0,147	60	0,002
D5: Gestión del bienestar escolar	0,200	60	0,000
Variable: Gestión institucional	0,096	60	0,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

*Nota.* La tabla muestra que la variable gestión institucional no tiene una distribución normal.

En la tabla 4 se demostró que la variable gestión institucional y sus dimensiones mostraron puntuaciones y/o respuestas dispersas; en ese sentido, la distribución de los datos no es normal, y la probabilidad es menor o mayor a 0,05; por tanto, esta configuración atribuye aplicar una estadística de carácter no paramétrica que buscó determinar el grado de correlación en base al coeficiente de Spearman, considerando el 95% de nivel de confianza.

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad variable desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Planificación del aprendizaje	0,195	60	0,000
D2: Enseñanza para el aprendizaje	0,096	60	0,200*
D3: Participación en la gestión escolar	0,149	60	0,002
D4: Profesionalidad e identidad docente	0,207	60	0,000
Variable: Desempeño docente	0,089	60	0,200*

a. Corrección de significación de Lilliefors.

*Nota.* La tabla muestra que la variable gestión institucional no tiene una distribución normal.

En la tabla 5 se constató que la variable desempeño docente y sus dimensiones mostraron puntuaciones y/o respuestas dispersas; en ese sentido, la distribución de los datos no es normal, y la probabilidad es menor o mayor a 0,05;

por tanto, esta configuración predispone aplicar una estadística de carácter no paramétrica que indagó determinar el grado de correlación según el coeficiente de Spearman, considerando el 95% de nivel de confianza.

**Tabla 6**

*Correlación gestión institucional y planificación del aprendizaje de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

			D1: Planificación del aprendizaje	
Rho de Spearman	Variable Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	0,790**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60

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

Los datos obtenidos de la tabla 6 expusieron relación directa y proporcionalmente significativa entre la gestión institucional y la dimensión planificación del aprendizaje ( $p. 0,000 < 0,05$ ); evidenciando que existió grado de correlación positiva alta con coeficiente de valor  $\rho = 0,790$ .

**Tabla 7**

*Correlación gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

			D2: Enseñanza para el aprendizaje	
Rho de Spearman	Variable Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	0,883**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60

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

Los datos conseguidos de la table 7 exteriorizaron relación directa y significativa entre la gestión institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje ( $p. 0,000 < 0,05$ ); demostrando que existió grado de correlación positiva alta con coeficiente de valor  $\rho = 0,883$ .

**Tabla 8**

*Correlación gestión institucional y participación en la gestión escolar de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

			D3: Participación en la gestión escolar	
Rho de Spearman	Variable Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	0,764**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60

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

Los datos obtenidos de la tabla 8 comprobaron relación directa y medianamente significativa entre la gestión institucional y la dimensión participación en la gestión escolar ( $p. 0,000 < 0,05$ ); evidenciando que existió grado de correlación positiva alta con coeficiente de valor  $\rho = 0,764$ .

**Tabla 9**

*Correlación gestión institucional y profesionalidad e identidad docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín*

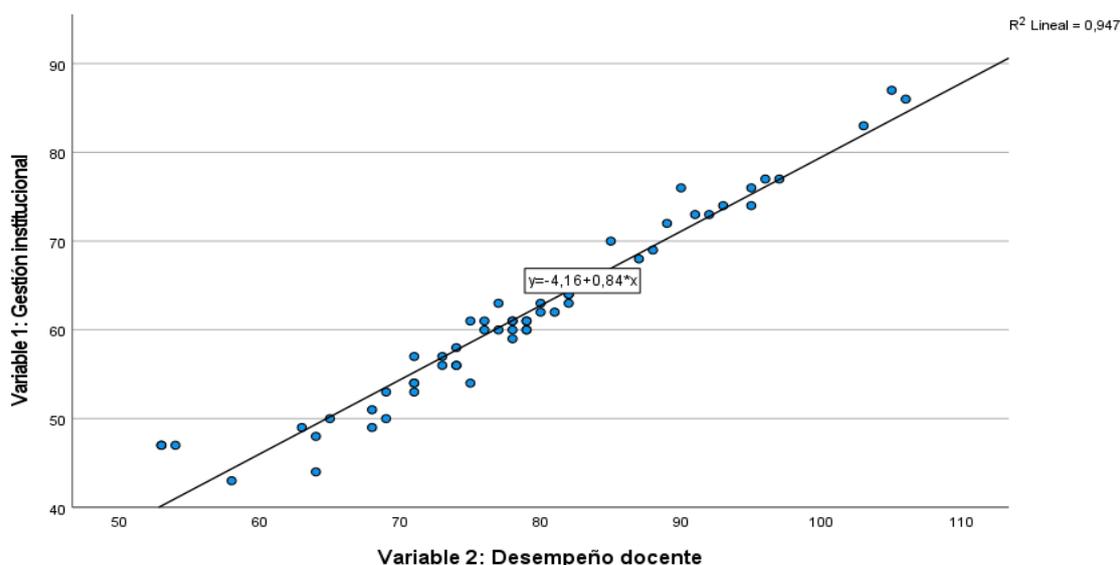
			D4: Profesionalidad e identidad docente	
Rho de Spearman	Variable Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	0,431**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60

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

Los datos que expone la tabla 9 demostraron relación directa y altamente significativa entre la gestión institucional y la dimensión profesionalidad e identidad docente ( $p. 0,000 < 0,05$ ); comprobando que existió grado de correlación positiva moderada con coeficiente de valor  $\rho = 0,431$ .

## Figura 2

Diagrama de dispersión gestión institucional y desempeño docente



La figura 2, muestra una asociación lineal directa, positiva y significativa entre las variables de investigación; además, representa las valoraciones explícitas de los docentes de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín.

## Tabla 10

Correlación variables gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín

		Variable: Desempeño docente		
Rho de	Variable: Gestión	Coefficiente de	1,000	0,981**
Spearman	institucional	correlación	.	0,000
		Sig. (bilateral)	60	60
		N		

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

Los datos obtenidos de la tabla 10 señalaron relación directa y proporcionalmente significativa entre las variables gestión institucional y desempeño docente ( $p. 0,00 < 0,05$ ); comprobando que existió grado de correlación positiva muy alta con coeficiente de valor rho= 0,981, aceptando la hipótesis investigativa y rechazando la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En este componente se explicita las similitudes y discrepancias entre los hallazgos globales y específicos; razonamientos que consistió en construir un tejido de discusiones con los objetivos, teorías y trabajos previos. El propósito de la tesis estuvo dirigido a determinar si existe relación entre gestión institucional (GI) y desempeño docente (DD) en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín; objetivo que implicó abordar procesos metodológicos de carácter cuantitativo, de tipo y diseño básico, no experimental, transaccional y alcance correlacional; asimismo, involucró la aplicación instrumentos para recoger datos mediante, los cuales fueron procesados utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados generales de la Tabla 10, visualizaron que existió correlación positiva muy alta con coeficiente equivalente al valor  $\rho=0,981$ ; indicando que cuando mejora la gestión institucional mejorará el desempeño docente. Por tanto, se acepta la hipótesis investigativa y se rechaza la hipótesis nula. Esta afirmación se asemeja con los resultados encontrados por Menacho et al. (2021), Pepper (2021), Palacios (2021), Medina (2023), e Hinostroza (2023) quienes comprobaron que entre la GI y el DD también existió interdependencia positiva alta y significativa ( $\rho=0,919$ ;  $0,812$ ;  $0,724$ ;  $0,804$ ; y  $0,876$ ); por su parte, Gamarra (2022), Chichanda (2021), y Quispe (2020) demostraron que el grado de asociación fue positiva moderada ( $\rho=0,692$ ;  $\rho=0,488$ ; y  $\rho=0,576$ ). Contrariamente a lo señalado, el estudio de Alvarado (2020) verificó que, entre las variables de investigación existió correlación positiva muy baja entre la gestión directiva pedagógica y el DD ( $\rho=0,057$ ). Deduciendo que, la mayoría de experiencias reflejan asociatividad y complementariedad en ambas variables. En consecuencia, gestionar acciones encaminadas al desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; mantener la sostenibilidad de las condiciones operativas; que aseguren la eficiencia de la práctica pedagógica y el beneficio escolar; fortalecen la planeación y conducción de la enseñanza aprendizaje; estimula la participación en la gestión de la escuela y potencia el profesionalismo e identidad de los docentes.

Respecto al primer objetivo específico, que tuvo la intención de identificar el nivel de la gestión institucional; en la Tabla 2, se evidenció que la variable se encontró entre los niveles medio (95%) y alto (5%). Respalda estos resultados las

investigaciones de Alvarado (2020), Chichanda (2021), Palacios (2021), Medina (2023), Hinostroza (2023), y Gamarra (2022), quienes señalaron que la GI se encuadró en los niveles regular-medio (11,5%; 28,7%; 37,9%; 16%; 52%; 77,1%) y bueno-alto (87,2%; 52,1%; 62,1%; 84%; 28%; 2,1%); subrayar que Romero (2020) señaló que alcanzaba el nivel regular (48%). Contradecen, los resultados descritos; Chichanda (2021), Hinostroza (2023), Gamarra (2022), y Romero (2020) al revelar, que la GI presentó el nivel bajo-malo (19,1%; 20%; 20,8%; y 12%). Frente a este conjunto de percepciones cuantitativas, se podría confirmar que la GI refleja un nivel medio con tendencia al nivel alto. Por tanto, estos hallazgos se refuerzan con los resultados obtenidos en las dimensiones:

En la dimensión desarrollo integral de los estudiantes, el 78,33% (nivel medio) consideraron que rara vez realizan el monitoreo del progreso y gradualidad de las competencias; a veces generan espacios interdisciplinarios para compartir los avances y limitaciones de los estándares de aprendizaje; y regularmente, los refuerzos pedagógicos se dirigen a superar brechas de aprendizaje; aspectos que coinciden con Romero (2022) al señalar que el enfoque de la GI es establecer acciones dirigidas al desarrollo y evaluación de competencias, y no la memorización de contenidos. Además, esporádicamente comparan los logros y dificultades de los estándares de área y ciclo con los anteriores, y reflexionan sobre sus estrategias de enseñanza; asimismo, el 8,34% que pertenece al nivel alto respondieron que los docentes mantienen control y vigilancia del progreso de las competencias; además, promueven una evaluación de acuerdo a los estándares de aprendizaje.

En la dimensión acceso y culminación de la trayectoria educativa, el 88,33% (nivel medio) indicaron que los maestros coordinan y reciben información pertinente de los estudiantes con el fin de asegurar su permanencia y continuidad; de los cuales solo algunos optan por diseñar y ejecutar planes de seguimiento y acompañamiento a fin de ofrecer soportes pedagógicos; con menor recurrencia, fomentan la equidad e igualdad de oportunidades, y el trabajo participativo, teniendo en cuenta a Tobón et al. (2021), el trabajo profesional de los maestros deben estar regulado y encaminado a cimentar una educación equitativa, accesible, inclusiva e integral; es la fuerza influyente en la solución de problemas y mejoramiento continuo; asimismo, son pocos los que muestran actitudes y comportamientos imparciales, razonables y justos para solucionar problemas. Y

solo el 8,34% del nivel alto, reconocieron que los docentes se interesan o preocupan en promocionar la inclusión, equidad y asegurar la permanencia escolar de los discentes.

En la dimensión gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas, el 78,33% (nivel medio) sostuvieron que es muy relativo la entrega de materiales y recursos educativos para facilitar las labores pedagógicas, a pesar que para Raimann & Oliveira (2022) la inversión del Estado en la educación es precaria; la organización de los ambientes áulicos y recreativos dista de seguridad asequibilidad y salubridad; respecto al mantenimiento de la infraestructura solo se procede cuando la institución recibe un presupuesto del Minedu al inicio de año; además la distribución de los espacios físicos y servicios de saneamiento básico según la normatividad vigente en algunos aspectos se cumple; sobre esta aseveración Chiavenato (2017) desde su punto de vista humanístico, nos dice toda organización tienen la obligación de garantizar las condiciones básica que garanticen la satisfacción y bienestar de los trabajadores, en ese sentido debe emprender acciones innovadoras y creativas. Y, el 6.67% manifestó que la institución planifica y operativiza la sostenibilidad del año lectivo; incluso, mencionaron que los ambientes reúnen condiciones.

En la dimensión gestión de la práctica pedagógica, el 91,67% corroboró que los maestros generan ambientes para trabajar colegiadamente; son pocos que por iniciativa gestionan y participan en eventos pedagógicos; asimismo, existe ciertas limitaciones en el manejo de estrategias de inclusión del estudiante que eviten la interrupción de sus estudios y permitan el involucramiento de los padres de familia; igualmente, evidenciaron desinterés de docentes para gestionar reuniones con los diversos actores educativos con el propósito de evaluar formativamente la trayectoria educativa de los estudiantes; Kanya et al (2021) y Haryono et al. (2020) resaltan el liderazgo del directivo para influir, apoyar, alentar y potenciar el desempeño docente; asimismo, el 5% aseveraron que se realiza el monitoreo del docente; y tienen conocimiento sobre estrategias de atención al estudiante.

Y, en la dimensión gestión del bienestar escolar el 78,33% (nivel medio) afirmaron que los maestros elaboran concertadamente normas de convivencia; existe poca disposición a concretar alianzas y convenios con la sociedad civil y constituir redes de prevención de la violencia escolar; asimismo, observaron escasa

voluntad para promover actividades compartidas en las cuales se fortalezca el acompañamiento y orientación tutorial, además, involucrar a los padres de familia en la toma de decisiones; de igual modo, tienen insuficiente capacidad para resolver problemas emocionales y psicológicos siguiendo los protocolos vigentes. En consonancia, Quispe (2020) reveló que casi siempre generan un buen clima organizacional (22,2%); reciben capacitación y evalúa al personal (44,4%); Y, el 10% (nivel alto) aseguró que siempre se promueve la participación y organización democrática; además se fomenta el acompañamiento y orientación tutorial.

Sobre el segundo objetivo específico, se identificó el nivel del desempeño docente; en la Tabla 3, se constató que la variable alcanzó los niveles medio (93,33%) y alto (6,67%). Refuerzan estos resultados los estudios de Alvarado (2020), Chichanda (2021), Palacios (2021), Hinostroza (2023), y Gamarra (2022) exponiendo que, el DD mostró estimaciones vinculadas con el nivel medio-regular (11,5%; 23,4%; 17,2%; 52%; y 41,7%) y alto-bueno (87,2%; 61,7%; 82,8%; 16%; y 47,9%). Difieren con las valoraciones precisadas, Chichanda (2021), Hinostroza (2023), Gamarra (2022) considerando que DD se ubicó además en el nivel bajo (14,9%; 32%; y 10,4%). Estas valoraciones permiten decidir que los mayores porcentajes están ubicados en los niveles medio y alto. En esta línea de análisis comparativo el DD visualiza un avance significativo en las unidades de estudio; complementan estas percepciones los resultados de las dimensiones.

La dimensión planificación del aprendizaje, el 85% (nivel medio), elaboran y reproducen programaciones; limitada contextualización; desconocimiento de las demandas socioculturales, características, necesidades de los estudiantes y escasa selección de contenidos y estrategias de aprendizaje alineadas con el desarrollo de competencias. Casi siempre organizan y utilizan los recursos y materiales educativos. Esto se debe a que pocos diseñan creativamente materiales didácticos, de forma similar, algunos, integran la evaluación formativa con los procesos de enseñanza y aprendizaje; y con relativa frecuencia aplican estrategias de evaluación formativa. Y, solo el 5% (nivel alto) afirmó que los maestros tienen dominio disciplinar y pedagógico; diseñan y elaboran de forma pertinente su programación; además, según Mwamatandala & Muneja (2020) gestionan, crean y organizan recursos educativos diversos y flexibles; planifican e implementan proceso de evaluación formativa.

En la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 91,67% (nivel medio) respondió que mantienen relaciones interpersonales asertivas, acogedoras empáticas, justas, solidarias, afectivas y de confianza; clima de respeto a la diversidad, diferencias y la armonía colectiva; y a veces se preocupan por organizar el aula de forma segura, accesible y apropiada, en esta línea de análisis, Ortiz et al. (2021) desde el DO, puntualizan que el proceso de enseñanza es complejo y holístico que aborda subsistemas como los comportamientos, emociones y cultura organizacional. De igual modo, hacen lo posible para sectorizar y ordenar el aula de tal forma que docentes y estudiantes puedan desplazarse, interactuar y participar sin ningún riesgo; regularmente aplican estrategias metodológicas que posibiliten el trabajo de equipo, socialización de productos; cultivo y apropiación del pensamiento crítico y creativo; asimismo, es poco frecuente el aprovechamiento de los recursos tecnológicos y digitales, para De Montreuil & Irgang (2020) se espera que los docentes estén abiertos a la TIC; además dispuestos a evaluar formativamente; establecer planes de retroalimentación; se suma la insuficiente comunicación de resultados y disposición para compartir recomendaciones sobre los criterios que necesitan mejorar; complementa, Quispe (2020) al señalar que casi siempre elaboran sesiones de aprendizaje (17,2%); programan unidades didácticas (22,4%), diversifican (32,8%); cumplen con sus actividades programadas (52,2%) promueve un ambiente inclusivo y participativo (43,1%). Por su parte, el 5% (nivel alto) manifestó buenas relaciones; los maestros organizan el aula, emplean estrategias metodológicas, y técnicas de evaluación.

Respecto a la dimensión participación en la gestión escolar, el 80% (nivel medio) mencionó que a veces incorporan en su quehacer laboral los saberes culturales, recursos de su entorno, y se interesan por solucionar los problemas comunales; casi siempre, fomentan el trabajo sinérgico, colaborativo y cooperativo con las familias, reconociendo sus aportes y apoyo en los aprendizajes de los estudiantes; además, intermitentemente (bimestre o trimestre) comunican de manera oportuna a los padres de familia los avances, oportunidades, limitaciones de aprendizaje de sus hijos; contradice, Souza et al. (2021) evidenciando situaciones controversias, enfrentamientos y conflictos entre docentes y padres de familia. Asimismo, el 10% (nivel alto) evidenció interacción colaborativa y democrática; así como, el desarrollo de un trabajo inclusivo con las familias.

Y en relación a la dimensión profesionalidad e identidad docente, el 25% (nivel medio) señalaron que a veces los docentes exponen una personalidad flexible, abierta y de apertura para aceptar críticas y aprender de los demás; y en ciertas ocasiones, toman decisiones responsables, justas e informadas, respetando los derechos humanos, y demostrando honestidad y compromisos con su encargo social. Y solo, el 70% (nivel alto) identificó actuaciones y desenvolvimiento profesionales en sus desempeños sobre la base de principios éticos, morales y axiológicos; comprobaron comportamientos de respeto y cumplimiento de manera libre y consciente de las normas de convivencia institucional; además, expresaron apertura a poner en común experiencias significativas, aceptando críticas y sugerencias; desde el enfoque sociocrítico, Tobón et al. (2021) considera que la profesionalidad tienen sentido y significado si está motivada por una visión compartida y resiliente; además, sus efectos formativos y transformativos generan valor, impacto y reconcomiendo social al trabajo docente.

Por otro lado, el tercer objetivo específico, dirigido a establecer la relación entre gestión institucional y planificación del aprendizaje, en base al análisis inferencial de la Tabla 6, se comprobó que, existió un grado de correlación positiva alta con coeficiente equivalente de valor  $\rho = 0,790$ ; esta aseveración presenta semejanza con la tesis de Romero (2020) quien concluyó que entre la GI y la planificación y programación curricular existió correlación positiva alta y moderada ( $\rho = 0,730$  y  $0,496$ ); a su vez, Quispe (2020) dedujo que, entre la planeación de la gestión pedagógica y/o educativa y el desempeño docente (DD) ostentan vinculación positiva de nivel moderado ( $\rho = 0,576$ ). Desde la Teoría del Desarrollo Organizacional, Jaime et al. (2022) sostuvo que todo proceso articulado incrementa la participación e inclusión del conjunto, guía a la institución con firmeza, solides y pertinencia hacia un norte y bien común.

A la vez, el cuarto objetivo tuvo como propósito establecer la relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje, de acuerdo con los resultados de la Tabla 7, se demostró que coexistió grado de correlación positiva alta con coeficiente de valor  $\rho = 0,883$ ; hallazgo que tiene cierta analogía con el estudio de Romero (2020) al sostener que, la GI, con las dimensiones: metodología, sesiones y evaluación docente existió correspondencia positiva moderada ( $\rho = 0,766$ ;  $\rho = 0,600$ ; y  $0,419$ ); de igual forma, Quispe (2020) señaló que la gestión

pedagógica y el DD enseñaron asociación positiva de nivel bajo ( $Rho = 0,244$ ). Antagónicamente, Alvarado (2020) concluyó que, entre la GI y las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en las funciones, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa existió similitud positiva baja ( $Rho= 0,268; 0,234; 0,233; 0,265; y 0,259$ ).

Asimismo, el quinto objetivo residió en establecer la relación entre gestión institucional y participación en la gestión escolar; evidenciándose según los resultados de la Tabla 8 que, entre la variable y la dimensión existió grado de asociación positiva alta de valor  $rho= 0,764$ ; coincidiendo con esta afirmación, Medina (2023) demostró que, entre la GI y las documentos de gestión y gestión de la convivencia organizativa exteriorizaron correlación positiva alta ( $Rho= 0,801 y 0,870$ ); además, Palacios (2021) determinó que, entre el DD y el liderazgo directivo existió asociación positiva moderada ( $Rho= 0,575$ ); entre el DD y las dimensiones planeación estratégica y clima organizacional existió asociación positiva alta ( $Rho= 0,736 y 0,739$ ); igualmente, entre el DD y la capacitación de los trabajadores existió asociación positiva alta ( $Rho= 0,781$ ); al respecto, Pepper (2021) reconoció que la GI y el desarrollo de competencias y metodologías didácticas presentaron correlación positiva alta ( $Rho= 0,753 y 0,736$ ); sin embargo, la intervención de problemas de aprendizaje, prácticas pedagógicas inherentes, y responsabilidad se manifestó asociación positiva moderada ( $Rho= 0,402; 0,693; 0,588$ ).

Finalmente, el sexto objetivo se orientó a establecer la relación entre gestión institucional y profesionalidad e identidad docente; observándose en la Tabla 9 resultados que muestran grado de correlación positiva moderada con coeficiente de valor  $rho= 0,431$  entre la variable GI y la dimensión descrita; deducción que guarda reciprocidad con lo planteado por Prieto et al. (2022) quien concluyó que el DD mostró correlación positiva alta con las actuaciones éticas en la institución ( $Rho= 0,763$ ); Coaquira (2020) explica que el docente debe tener una mirada reflexiva, crítica consciente y situada de sus desempeños; que conecten su accionar educativo con la realidad para fortalecer la autonomía profesional y Vázquez (2020) subrayó la búsqueda del desarrollo pleno personal, profesional y social de los docentes; y el autoconocimiento de sus potencialidades y talentos a fin de entretelar su responsabilidad laboral social, cultural y ambiental con el compromiso pedagógico.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existió relación directa y significativa entre gestión institucional y desempeño docente ( $p. 0,00 < 0,05$ ); confirmando grado de correlación positiva muy alta de valor  $\rho = 0,981$ . En consecuencia, cuando mejora la gestión institucional mejorará el desempeño docente.
2. El nivel de la gestión institucional según los resultados descriptivos se evidenció que, el 95% de docentes percibieron el nivel medio; y solo el 5% consideraron nivel bajo. Prevalciendo el nivel medio.
3. El nivel del desempeño docente en base a los resultados diagnósticos se visualizó que, el 93,33% de docentes optaron por el nivel medio; no obstante, el 6,67% decidieron el nivel alto. Predominando el mayor medio.
4. Se estableció que, la relación entre gestión institucional y la dimensión planificación del aprendizaje fue directa y significativa; comprobando que existió grado de correlación positiva alta con coeficiente Spearman de valor  $\rho = 0,790$ . Por tanto, a mayor gestión institucional implicara una eficiente planificación de los aprendizajes.
5. Se estableció que, la relación entre gestión institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje fue directa y significativa; demostrando que existió grado de asociación positiva alta con coeficiente Spearman de valor  $\rho = 0,883$ . Por lo cual, el incremento de la gestión institucional, fortalecerá la enseñanza de los aprendizajes.
6. Se estableció que, la relación entre gestión institucional y la dimensión participación en la gestión escolar fue directa y significativa; verificando que existió grado de correspondencia positiva alta con coeficiente Spearman de valor  $\rho = 0,764$ . Esto significa que, a mayor gestión institucional, mayor será la participación e involucramiento en la gestión escolar.
7. Se estableció que, la relación entre gestión institucional y la dimensión profesionalidad e identidad docente fue directa y significativa; constatando que existió grado de vinculación positiva moderada con coeficiente Spearman de valor  $\rho = 0,431$ . Por tanto, existen indicios que la gestión institucional, fortalecerá, la responsabilidad e identidad profesional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los especialistas de la Ugel de San Martín, fortalecer las competencias y desempeños de los directivos y docentes mediante el acompañamiento formativo, y la promoción del trabajo colegiado institucional, a fin de asumir y gestionar acciones reflexivas y participativas en favor de la calidad educativa.
2. Al director, subdirector y maestros de la institución educativa de Lamas, trabajar en equipo para liderar y efectivizar los compromisos de gestión con el propósito de alcanzar los estándares, objetivos educativos; y consolidar la sostenibilidad de los logros de aprendizaje.
3. A los docentes de la institución educativa de Lamas, promover espacios compartidos de reflexión crítica para reconocer fortalezas y debilidades de la práctica; y construir comunidades de interaprendizaje para socializar e internalizar nuevos conocimientos pedagógicos.
4. A los maestros y tutores de los estudiantes de la institución educativa de Lamas, converger y decidir corresponsablemente en los procesos de planificación y contextualización de las programaciones del aprendizaje con el fin de garantizar el progreso de las competencias y la formación integral de los estudiantes.
5. A los profesores y alumnos de la institución educativa de Lamas, sostener encuentros participativos, inclusivos y deliberativos para configurar una enseñanza democrática y significativa que asegure relaciones saludables y oportunidades equitativas durante la trayectoria educativa
6. A los profesores, director y subdirector de la institución educativa de Lamas, mantener constante coordinación y comunicación para gestionar condiciones funcionales y operativas; ofrecer ambientes seguros; además, colaborar y consensuar el plan de monitoreo y las estrategias de acompañamiento.
7. A los maestros de la institución educativa de Lamas, potenciar su rol de gestor pedagógico para cumplir eficientemente sus responsabilidades; y consolidar una imagen que refleje un desempeño diferenciado y una actuación profesional nutrida de valores éticos y morales, e impulsora del bienestar escolar.

## REFERENCIAS

- Ahmad, A., & Saefurrohman, S. (2020). Teacher's Perception of Academic Supervision of the School Headmaster. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6),289-302. ISSN: 1315-5216. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964115028>
- Alvarado, V. I. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la "Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera", Guayaquil-Ecuador 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50119>
- Arias, J. L., Holgado, J. Tafur, T. y Vásquez, M. J. (2022). *Metodología de la investigación. El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Chiavenato, I. (2017). *Desarrollo organizacional. En Comportamiento organizacional*. (pp. 435-438). México: McGraw-Hill. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Décima Edición. México, McGraw-Hill, p. 13. [https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=8723](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8723)
- Chichanda, E. C. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa "Tomás Guerra Cortez, Balzar", Guayas, Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2624>
- Coaquira, C. M., (2020). Prácticas pedagógicas desde el enfoque socioformativo: Una autoevaluación Docente en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(). ISSN: 1315-9518. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146017>
- De Montreuil, L. J., & Irgang, L. F. (2020). Challenges on the teaching of management through blended education. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(1),16-33. ISSN: 1982-2596. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441762758003>
- Delgado, P., & Diogo, F., & Carvalho, J. M. S. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese

- case. *Revista Brasileira de Educação*, 26,e260070. ISSN: 1413-2478.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27566203058>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gamarra, J. W. (2022). *Gestión institucional y cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huari, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80299>
- Giler, S. M. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61844>
- González, J., Aspeé, J., Herrera, Y., & Araya, F. (2022). Teacher Training: The Link Between Academic Performance and Success in Professional Practice. *Praxis & Saber*, 13(35),1-17. ISSN: 2216-0159. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477275098001>
- Haryono, S., Amrullah, N. I. H., & Surah, S. (2020). The effect of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(4), 9-14. <http://ijbmm.com/paper/April2020/8340436056.pdf>
- Henríquez, P., López, G., Camacho, N., & Hurtado, S. (2022). Evaluación del desempeño docente en tiempos de pandemia: La opinión del estudiantado de tres universidades públicas mexicanas. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30(164). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.7393>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hinostroza, J. E. (2023). *Gestión institucional y el buen desempeño docente en una institución educativa de Pacanguilla*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107884>

- Huepe, M., Palma, A. Trucco, D. (2022). *Educación en tiempos de pandemia: una oportunidad para transformar los sistemas educativos en América Latina y el Caribe*. Serie Políticas Sociales, N° 243 (LC/TS.2022/149), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48204/1/S2200803\\_ess.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48204/1/S2200803_ess.pdf)
- Hwa, Y. and Leaver, C. (2021) Management in education systems. *Oxford Review of Economic Policy*. Volume 37, Issue 2, Summer 2021. pp 367–391, <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab004>
- Jaime, E., Velásquez, F. y Rosales, R. (2022). La globalización en la gestión del talento humano y su vinculación con el desarrollo organizacional. *Revista Científica Gerens / Número 9 /Jul.-Dic. 2021: 76-86 / ISSN: 2665-0002*. <http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1827>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-1468. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328059.pdf>
- López, A., & Rodríguez, M., & Ordóñez, R. (2020). School Management from the Voice of Their Protagonists in Spain. *Revista Colombiana de Educación*, (79),301-324. ISSN: 0120-3916. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413670189012>
- Mahaputra, M. R., & Farhan Saputra. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation . *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103-113. <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2.77>
- Medina, D. S. (2023). *Gestión institucional y calidad educativa en una entidad pública de la Región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108785>
- Menacho, I., Raggio, G. D. S., Fabián, C. H., & Grados, E. (2021). Strategic educational management and teaching performance in remote education. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 25(3),1565-

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637769829002>

- Ministerio de Educación (2021). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular*.  
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
- Ministerio de Educación (2022). *Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú: serie de estudios elaborados durante el año 2020*. Lima, Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8415>
- Ministerio de Educación (2023). *Guía para la elaboración e implementación del Documento de gestión para II. EE. unidocente, polidocente incompleta o multigrado y programas educativos*. Lima, Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8726>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima – Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mwamatandala, A. & Muneja, M.S. (2020). Effect of School Management on Teachers' Commitment: A Case of Government Secondary Schools in Arusha City, Tanzania. <https://ejess.ac.tz/wp-content/uploads/2020/11/EAJESS-1-3-0046.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Ortiz, M. F., Galindo, A. M., Valbuena, P. D., Clavijo, A. V., & Duarte, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Oseña, D., Mendivel, R. K., & Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28),207-235. ISSN: 1390-3861. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441861942009>

- Palacios, E. V. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chimbote. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73311>
- Pepper, X. M. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67750>
- Prieto, D. J., Martelo, R. J., & Franco, D. A. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, Esp. 28(5),158-171. ISSN: 1315-9518. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845013>
- Quispe, M., (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1),7-14. ISSN: 1994-1420. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237001>
- Raimann, A., & Oliveira, E. G. S. (2022). A nova gestão pública e implicações no trabalho docente no setor público. *Revista Tempos E Espaços Em Educação*, 15(34), e17917. <https://doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17917>
- Rico, M. L., & Ponce, A. I. (2022). El docente del siglo XXI: Perspectivas según el rol formativo y profesional. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(92),77-101. ISSN: 1405-6666. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14070424004>
- Ridwan, R. (2021). The effect of leadership on performance: Analysis of School Management Ability and Attitude. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v1i2.220>
- Romero, J. J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1627-1636. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.441>
- Romero, L. G. (2020). *Gestión institucional y la planificación curricular de los docentes del subnivel elemental en la Institución Educativa de Guayaquil 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62117>

- Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520. <https://www.journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/1721>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(1).pdf)
- Souza, V. E. B. D., Mello, R. M. A. V. D., & Mattos Barreto, M. D. L. (2021). The view of school management beyond the institutional framework: perceptions about their own performance and family participation in school. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 14(33),1-14. ISSN: 2358-1425. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570272348109>
- Sunaryo, Y. S. (2020). Academic Supervision of School Principals and Teacher Performance: A Literature Review. *International Journal Pedagogy of Social Studies*, 5(2), 17-34. <https://ejournal.upi.edu/index.php/pips/article/view/29094>
- Tenentyeva, I. V., Fakhrudinova, A. V., Karelina, M. Y., Karelina, E. A., & Gaidamashko, I. V. (2021). Peculiarities and stages of Higher School teacher formation. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 25(1),538-546. ISSN: 1519-9029. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637767290017>
- Tobón, S., Martínez, J., y Soto, J. A. (2021). Ejes claves del modelo educativo socioformativo para la formación universitaria en el marco de la transformación hacia el desarrollo social sostenible. *Formación universitaria*. vol.14 no.1. ISSN: 0718-5006. La Serena. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062021000100053](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000100053)
- Trindade, N. R., Trevisan, M., Palma, L. C., & Piveta, M. N. (2022). The construction of interventions based on experiential learning to promote education for sustainability in management teaching. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1),89-

104.

ISSN:

1679-3951.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323270247007>

Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Organizational Change in Elementary School. Does Teacher Commitment Important?. *Jurnal Paedagogy*, 9(4), 637-645. doi: <https://doi.org/10.33394/jp.v9i4.5434>

## ANEXOS

### Anexo1A.

Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización.

#### Operacionalización variable: Gestión institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel	
Variable 1: Gestión institucional	Ministerio de Educación (2023) es el conjunto de actuaciones, decisiones y acciones planificadas e interdependientes que tienen como propósito esencial la gestión pedagógica; formación y bienestar integral, así como el aseguramiento de la permanencia y culminación de los estudiantes en la entidad escolar.	Las dimensiones de la gestión institucional están representadas por el desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas, gestión de la práctica pedagógica; y gestión del bienestar escolar.	Desarrollo integral de los estudiantes	Progreso de las competencias	1, 2, 3	Escala ordinal de tipo Likert	
				Evaluación de los estándares de aprendizaje	4, 5, 6		
			Acceso y culminación de la trayectoria educativa	Inclusión y equidad educativa	7, 8, 9		Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Aseguramiento de la permanencia escolar	10, 11, 12		
			Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas	Planificación anual	13, 14, 15		
				Espacios seguros, saludables y asequibles	16, 17, 18		
			Gestión de la práctica pedagógica	Monitoreo del ejercicio docente	19, 20, 21		
				Estrategias de atención al estudiante	22, 23, 24		
			Gestión del bienestar escolar	Participación y organización democrática	25, 26, 27		
				Acompañamiento y orientación tutorial	28, 29, 30		

Fuente: Adaptado orientaciones para equipos directivos de instituciones educativas públicas (Ministerio de Educación, 2022)

**Operacionalización variable: Desempeño docente**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel
Variable 2: Desempeño docente	Ministerio de Educación (2014) Conjunto de actuaciones perceptibles, responsabilidades funcionales y resultados observables que caracterizan y valoran el ejercicio de la docencia y tienen como propósito asegurar los logros de aprendizaje, formación integral de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.	Las dimensiones del desempeño docente se perciben y valoran en la planificación del aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión escolar, y en la afirmación de la profesionalidad e identidad docente.	Planificación del aprendizaje	Dominio disciplinar y pedagógico	1, 2, 3	Escala ordinal - tipo Likert  Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Programación curricular contextualizada	4, 5, 6	
				Crea y organiza recursos didácticos	7, 8, 9	
				Planeación de la evaluación formativa	10, 11, 12	
			Enseñanza para el aprendizaje	Relaciones interpersonales	13, 14, 15	
				Organización del aula	16, 17, 18	
				Estrategias metodológicas	19, 20, 21	
				Método y técnicas de evaluación	22, 23, 24	
			Participación en la gestión escolar	Interacción colaborativa y democrática	25, 26, 27	
				Trabajo inclusivo con las familias	28, 29, 30	
			Profesionalidad e identidad docente	Socialización de experiencias significativas	31, 32, 33	
				Actuación ética y moral	34, 35 y 36	

Fuente: Adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente (2014).

## Anexo1B.

Tabla de Matriz de Consistencia.

**Título de la tesis: Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b> ¿Cuál es la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023?	<b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.	<b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.  Ho: No existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.	<b>V.1.:</b>  <b>Gestión institucional</b>	<b>Unidad de Análisis</b>  Docentes nombrados y contratados que representan a la muestra	<b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo  <b>Nivel;</b> Descriptivo – correlacional  <b>Diseño:</b> No experimenta de corte transversal y alcance correlacional	<b>Técnica:</b>  Encuesta  <b>Instrumento:</b>  Cuestionario  <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Método cuantitativo descriptivo e inferencial
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>		<b>V.2.:</b>  <b>Desempeño docente</b>	<b>Población</b> 60 docente  <b>Muestra</b> De tipo censal (60 docentes)		
¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en una institución educativa pública de Lamas?	OE1: Identificar el nivel de la gestión institucional en una institución educativa pública de Lamas.					
¿Cuál es el nivel del desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas?	OE2: Identificar el nivel del desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas.					
¿Cuál es la relación entre gestión institucional y planificación del aprendizaje, en una institución educativa pública de Lamas?	OE3: Establecer la relación entre gestión institucional y planificación del aprendizaje, en una institución educativa pública de Lamas.					
¿Cuál es la relación entre gestión	OE4: Establecer la relación entre gestión					

<p>institucional y enseñanza para el aprendizaje, en una institución educativa pública de Lamas?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión institucional y participación en la gestión escolar, en una institución educativa pública de Lamas?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión institucional y profesionalidad e identidad docente, en una institución educativa pública de Lamas?</p>	<p>institucional y enseñanza para el aprendizaje, en una institución educativa pública de Lamas.</p> <p>OE5: Establecer la relación entre gestión institucional y participación en la gestión escolar, en una institución educativa pública de Lamas.</p> <p>OE6: Establecer la relación entre gestión institucional y profesionalidad e identidad docente, en una institución educativa pública de Lamas.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos.

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

**Estimado docente.** es muy grato presentarme ante usted, y manifestarle que el instrumento tiene como objetivo recoger información sobre la gestión institucional, teniendo en cuenta las dimensiones: desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas; gestión de la práctica pedagógica; y gestión del bienestar escolar. Las percepciones y valoraciones que considere serán confidenciales y reservadas; además, servirán para reconocer el estado actual la gestión institucional.

**Instrucciones:** Lea detenidamente los enunciados formulados y responda con objetividad, responsabilidad y seriedad, marcando con un aspa (**X**) en la alternativa correspondiente. Los criterios de valoración son: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

Nro.	Enunciados	Valoración de respuesta			
		N	AV	CS	S
		1	2	3	4
<b>D1: Desarrollo integral de los estudiantes</b>					
01	Promueven acciones y condiciones para asegurar el efectivo desarrollo y progreso de las competencias				
02	Establecen lineamientos educativos para integrar y combinar las competencias con las habilidades socioemocional y afectivas				
03	Monitorean el progreso y gradualidad de las competencias de acuerdo a los ciclos de formación básica				
04	Promueven espacios interdisciplinarios para compartir los avances y limitaciones de los estándares de aprendizaje				
05	Determinan colaborativa y consensuadamente los refuerzos pedagógicos para superar brechas de aprendizaje de los estudiantes				
06	Comparan los logros y dificultades de los estándares de área y ciclo con los anteriores y regulan sus estrategias laborales				
<b>D2: Acceso y culminación de la trayectoria educativa</b>					
07	El servicio educativo que brinda la institución es accesible e inclusivo para todos los estudiantes incluso con necesidades diferentes				
08	Coordinan y reciben información pertinente de los estudiantes con el fin de asegurar su permanencia y continuidad en el centro escolar				
09	Diseñan y ejecutan un plan de seguimiento y acompañamiento escolar a fin de ofrecer soportes y apoyos pedagógicos e institucionales a los estudiantes				
10	Fomentan la igualdad de oportunidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje				
11	Realizan un trabajo equitativo y se aseguran que todos los estudiantes participen y aprendan con igualdad de condiciones				
12	Muestran actitudes y comportamientos imparciales, razonables y justas para solucionar problemas de carácter institucional y pedagógico				
<b>D3: Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas</b>					
13	Elaboran de manera consensuada y proactiva la calendarización escolar				
14	Realizan el seguimiento de la asistencia y puntualidad para efectivizar el tiempo lectivo y de gestión				

15	Entregan los materiales y recursos educativos de forma oportuna para facilitar las labores pedagógicas				
16	Organizan los ambientes áulicos y recreativos de forma segura, saludable y asequible				
17	Realizan con frecuencia el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario				
18	Distribuyen los espacios físicos y servicios de saneamiento básico según la normatividad vigente				
<b>D4: Gestión de la práctica pedagógica</b>					
19	Realizan el monitoreo de la práctica docente con el propósito de identificar fortalezas, necesidades, e implementar acciones de fortalecimiento del ejercicio docente				
20	Generan ambientes adecuados para trabajar colegiadamente en favor de la práctica y el logro de los objetivos educativos				
21	Gestionan y participan de eventos pedagógicos para afianzar y empoderar competencias profesionales				
22	Manejan estrategias de atención al estudiante que eviten la interrupción de sus estudios.				
23	Implementan estrategias inclusivas que permitan el involucramiento de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes				
24	Mantienen reuniones con los diversos actores educativos para evaluar formativamente la trayectoria educativa de los estudiantes según grados y ciclos				
<b>D5: Gestión del bienestar escolar</b>					
25	Promueven en la institución la participación democrática asegurando la inclusión y estabilidad escolar				
26	La estructura organizativa es funcional y responde a los objetivos institucionales y bienestar profesionales				
27	Elaboran concertadamente normas de convivencia institucional para sostener relaciones interpersonales positivas y constructivas				
28	Celebran alianzas y convenios con la sociedad civil para constituir redes de prevención y protección de la violencia escolar.				
29	Promueven actividades compartidas para fortalecer el acompañamiento y orientación tutorial e involucran a los padres de familia en la toma de decisiones.				
30	Resuelven problemas emocionales y psicológicos siguiendo los protocolos vigentes.				

**Gracias**

## CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimado docente.** es muy grato presentarme ante usted, y manifestarle que el instrumento tiene como objetivo recoger información sobre el desempeño docente, teniendo en cuenta las dimensiones: planificación del aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión escolar; y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Las percepciones y valoraciones que considere serán confidenciales y reservadas; además, servirán para reconocer el estado actual del desempeño docente.

**Instrucciones:** Lea detenidamente los enunciados formulados y responda con objetividad, responsabilidad y seriedad, marcando con un aspa (**X**) en la alternativa correspondiente. Los criterios de valoración son: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

Nro.	Indicadores	Valoración de respuesta			
		N	AV	CS	S
		1	2	3	4
<b>D1: Planificación del aprendizaje</b>					
01	Muestran dominio de los conocimientos disciplinares de las áreas de aprendizaje que enseña				
02	Articulan y organizan la práctica pedagógica teniendo en cuenta los enfoques pedagógicos, curriculares y teorías educativas				
03	Elaboran experiencias de aprendizaje sustentadas en el desarrollo de competencias, capacidades y desempeños del área curricular				
04	Elaboran la programación curricular siguiendo criterios de pertinencia, diversificación y contextualización				
05	Demuestran conocimiento y comprensión de las demandas socioculturales, características evolutivas y necesidades de los estudiantes				
06	Realizan la selección de contenidos, estrategias y actividades de aprendizaje que demandan los estudiantes				
07	Organizan y utilizan los recursos y materiales educativos proporcionados por el Ministerio de Educación				
08	Diseñan creativamente materiales didácticos que estimulen el interés y la curiosidad para la construcción de aprendizajes				
09	Crea materiales diversos y flexibles para atender los ritmos y estilos de aprendizaje				
10	Articula e integra la evaluación formativa con los procesos de enseñanza y aprendizaje				
11	Aplica estrategias de evaluación formativa considerando las particularidades y diferencias de los estudiantes				
12	Brinda retroalimentación para asegurar la mejora continua de las tareas de aprendizaje y reflexionar sobre la enseñanza				
<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje</b>					
13	Promueven relaciones interpersonales asertivas, empáticas y afectivas que potencien la confianza, justicia y colaboración mutua				
14	Construyen ambientes acogedores, resilientes y valorativos positivos que cimienten un clima de respeto a la diversidad, diferencias y la armonía colectiva				
15	Manejan mecanismos democráticos de resolución y transformación de conflictos a fin de consolidar una convivencia pacífica y sana.				
16	Organizan el aula de forma segura, accesible y apropiada para el desarrollo de la clase				
17	Sectorizan y ordenan el aula de tal forma que docentes y estudiantes puedan desplazarse, movilizarse y participar sin ningún riesgo				

18	Distribuyen los espacios de manera apropiada para garantizar un eficiente trabajo de equipo y la socialización de productos				
19	Aplican estrategias metodológicas y actividades de aprendizaje orientadas al cultivo y apropiación del pensamiento crítico y creativo				
20	Aprovechan pedagógicamente los recursos tecnológicos y estrategias digitales para motivar, reforzar y dinamizar los propósitos de las sesiones de aprendizaje				
21	Utilizan estrategias metacognitivas que incentiven la reflexión crítica de experiencias, regulación de los aprendizajes y reorientación de la práctica				
22	Utilizan y manejan métodos y técnicas de evaluación personalizadas, colectivas y congruentes con los ritmos y estilos de aprendizaje				
23	Elaboran instrumentos de evaluación para verificar los avances y logros de aprendizaje individual y grupal, y establecer planes de intervención pedagógica oportuna.				
24	Comunican los resultados de la evaluación y comparten recomendaciones relacionados con los criterios que necesitan mejorar.				
<b>D3: Participación en la gestión escolar</b>					
25	Promueven espacios de colaboración y confianza mutua para intercambiar conocimientos y saberes pedagógicos que conduzcan a la reconstrucción de la enseñanza				
26	Participan y expresan iniciativa para mejorar la calidad del servicio educativo; así como emprender proyectos de innovación e investigación pedagógica.				
27	Incorporan en su quehacer pedagógico los saberes culturales, recursos de su entorno, y se interesan por solucionar los problemas comunales				
28	Fomentan el trabajo sinérgico y cooperativo con las familias, reconociendo sus aportes y apoyo en los aprendizajes de los estudiantes				
29	Comunica de manera oportuna a los padres de familia los avances, oportunidades, limitaciones de aprendizaje de sus hijos.				
30	Muestra predisposición para la rendición de cuentas de los resultados de su trabajo a la comunidad educativa				
<b>D4: Profesionalidad e identidad docente</b>					
31	Muestran desprendimiento y empatía para socializar experiencias significativas e innovadoras de desarrollo profesional con sus colegas				
32	Participan en comunidades de interaprendizaje para reflexionar sobre las labores educativas y responsabilidades institucionales				
33	Exponen una personalidad flexible, abierta y de apertura para aceptar críticas y aprender de los demás				
34	Actúan y se desenvuelven profesionalmente sobre la base de principios éticos, morales y axiológicos.				
35	Respetan y cumplen de manera libre y consciente las normas de convivencia institucional				
36	Toman decisiones responsables, justas e informadas, respetando los derechos humanos, y demostrando honestidad y compromisos con su encargo social				

### Anexo 3:

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín.**

Investigadora: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “**Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín**”, cuyo objetivo es determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Lamas, región San Martín. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa pública de Lamas, región San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se percibe un liderazgo institucional autocrático, funciones directivas enfocadas en el cumplimiento de normativas administrativas; centralismo y arbitrariedad de las decisiones, canales de comunicación impositivas y ascendentes, conflictos entre directivos y docentes; desconexión pedagógica entre niveles y grados; instrumentos de gestión desactualizados; ausencia de un diagnóstico situacional que identifique los puntos críticos y causales del bajo rendimiento escolar; asimismo, conformismo e inercia de los responsables para gestionar recursos y materiales educativos; incumplimiento de la calendarización y desarrollo efectivo de las programaciones curriculares; ambientes físicos inapropiados y desorganizados para el aprendizaje; prácticas de monitoreo y acompañamiento irrelevantes e inconsistentes; conllevando a mantener prácticas rutinarias, tradicionales y desarticulados de los propósitos, visión y misión institucional.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá percepciones personales sobre la investigación: “**Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín**”.
  2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 55 minutos y se realizará en los ambientes de la sala de profesores de la institución educativa pública de Lamas, región San Martín.
- Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Bances Gelacio, Nancy Medaly, email: nancy\_bancesg@hotmail.com y las Docentes asesoras: Dra. Sialer Alarcón Jannet Alicia, email: jsialer@ucv.edu.pe, y, Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana, email: scabrejosre@ucvvirtual.edu.pe

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 4:

### Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario que mide el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b> :	Saldarriaga Herrera Javier Faustino	
<b>Grado profesional</b> :	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b> :	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b> :	Docente especialista en el área de Matemática Docente en Física Ciencia. Docente y gestor universitario	
<b>Institución donde labora:</b> :	Universidad Nacional de Jaén - Cajamarca	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)</b> :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la prueba</b> :	Cuestionario que mide el desempeño docente
<b>Autora</b> :	Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly
<b>Procedencia:</b> :	Elaboración propia
<b>Administración:</b> :	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b> :	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> :	Institución Educativa Pública de Lamas
<b>Significación</b> :	El cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el desempeño docente, teniendo en cuenta las dimensiones: planificación del aprendizaje; enseñanza del aprendizaje; participación en la gestión escolar; desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Contiene 36 ítems, los mismos que serán valorados de acuerdo a la escala ordinal y de frecuencia tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
----------	-------------	------------

DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del aprendizaje	Referida a la preparación, organización, implementación y evaluación del quehacer pedagógico, su propósito está centrado en la elaboración de las programaciones curriculares (unidades didáctica y experiencias de aprendizaje); realizar un diagnóstico situado de las características y potencialidades de los estudiantes; articular los saberes socioculturales; manejo didáctico y metodológico de los contenidos disciplinares; y la priorización de estrategias, técnicas y estilos de enseñanza democráticas, así como establecer una evaluación formativa de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje	Comprende aspectos asociados con la valoración e inclusión de la diversidad intercultural; mediación y acompañamiento de los aprendizajes; construcción de un ambiente acogedor, motivador, de confianza y empatía mutua; identificación de los progresos de las competencias mediante criterios e instrumentos consensuados y formativos; asimismo, incluye la reflexión continua de la práctica docente y la toma de decisiones oportunas para retroalimentar al estudiante (Ministerio de Educación, 2014).
	Participación en la gestión escolar	Implica configurar e institucionalizar comunidades de aprendizaje profesional; constituir puentes de comunicación y coordinación efectiva con los diversos actores educativos; predisposición y compromiso para participar en la elaboración de los instrumentos de gestión, de tal forma que se asegure una visión y misión compartida y corresponsable; contribuir a sostener un clima organizativo positivo; exteriorizar una personalidad equilibrada, segura y sensata; así como mostrar actitudes y comportamientos de respeto a las diferencias ideológicas y las opiniones de los demás (Ministerio de Educación, 2014).
	Profesionalidad e identidad docente	Se manifiesta en los componentes afines a la reflexión sistémica, colaborativa y participativa de la práctica y experiencias pedagógicas; y como a partir de este análisis implementan acciones y eventos formativos que conlleve a la mejora de la responsabilidad profesional; circunscribe además, la regulación consciente y honesta del quehacer educativo sobre la base del respeto a los derechos humanos, justicia y compromiso social; añadir que esta dimensión permite asumir responsabilidades para la implementación de las políticas públicas y establecer planes de acción para mejorar los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Desempeño docente, elaborado por Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly .en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación del aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo integral de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dominio disciplinar y pedagógico	1				4				4				4	
	2				4				4				4	
	3				4				4				4	
Programación curricular contextualizada	4				4				4				4	
	5				4				4				4	
	6				4				4				4	
Crea y organiza recursos didácticos	7				4				4				4	
	8				4				4				4	
	9				4				4				4	
Planeación de la evaluación formativa	10				4				4				4	
	11				4				4				4	
	12				4				4				4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir la enseñanza para el aprendizaje

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Relaciones interpersonales	13				4				4				4	
	14				4				4				4	
	15				4				4				4	

Organización del aula	16			4			4			4
	17			4			4			4
	18			4			4			4
Estrategias metodológicas	19			4			4			4
	20			4			4			4
	21			4			4			4
Método y técnicas de evaluación	22			4			4			4
	23			4			4			4
	24			4			4			4

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Interacción colaborativa y democrática	25				4				4				4	
	26				4				4				4	
	27				4				4				4	
Trabajo inclusivo con las familias	28				4				4				4	
	29				4				4				4	
	39				4				4				4	

- Cuarta dimensión: Profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Socialización de experiencias significativas	31				4				4				4	
	32				4				4				4	
	33				4				4				4	
Actuación ética y moral	34				4				4				4	
	35				4				4				4	
	36				4				4				4	



Firma del evaluador  
DNI: 02877249

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

### 3. TESISTA:

Br.: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI: 02877249 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario que mide la gestión institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 5. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b> :	Saldarriaga Herrera Javier Faustino	
<b>Grado profesional</b> :	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b> :	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b> :	Docente especialista en el área de Matemática Docente en Física Ciencia. Docente y gestor universitario.	
<b>Institución donde labora:</b> :	Universidad Nacional de Jaén - Cajamarca	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)</b> :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

#### 6. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 7. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la prueba</b> :	Cuestionario que mide la gestión institucional
<b>Autora</b> :	Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly
<b>Procedencia:</b> :	Elaboración propia
<b>Administración:</b> :	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b> :	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> :	Institución Educativa Pública de Lamas
<b>Significación</b> :	El cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la gestión institucional, teniendo en cuenta las dimensiones: desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas; gestión de la práctica pedagógica; y gestión del bienestar escolar. Contiene 30 ítems, los mismos que serán valorados de acuerdo a la escala ordinal y de frecuencia tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

#### 8. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Desarrollo integral de los estudiantes	Comprende el monitoreo del desarrollo y progreso de las competencias en consonancia con los estándares de aprendizaje asignados en cada ciclo de estudio. Está

		orientado a plasmar acciones educativas pertinentes para mejorar y lograr sostenidamente los aprendizajes establecidos, garantizando el cumplimiento de perfil de egreso, incrementos del rendimiento escolar y el aseguramiento tangencial del dominio de las capacidades, habilidades y desempeños de cada área curricular y grado educativo (Ministerio de Educación, 2022).
	Acceso y culminación de la trayectoria educativa	Se refiere al monitoreo, mediación y seguimiento de los mecanismos administrativos e institucionales relacionados con el acceso, permanencia, retención y culminación exitosa de la formación básica; tiene como finalidad establecer y gestionar acciones de prevención del abandono o deserción escolar, contribuyendo de esta forma a que todos y todas las estudiantes matriculados culminen oportunamente sus estudios en el periodo lectivo y de acuerdo al plan anual de trabajo (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas	Significa la planificación e implementación de actividades y lineamiento educativos orientados a garantizar la sostenibilidad del buen funcionamiento de las instalaciones escolares, el trabajo pedagógico de los docentes, y la calidad del servicio educativo. Implica asegurar que los ambientes físicos sean seguros, accesibles y ordenados; gestionar materiales y recursos educativos apropiados para el desarrollo de los aprendizajes, realizar el mantenimiento de la infraestructura y evaluar riesgos que afecten la integridad física de los estudiantes; asimismo, optimizar el tiempo para cumplir con la calendarización y las jornadas laborales planificadas (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión de la práctica pedagógica	Está centrada en la ejecución de métodos y estrategia dirigidas a mejorar los procesos didácticos; implementar acciones pedagógicas vinculadas con las necesidades, intereses y características de los estudiantes, además, articuladas con las tendencias actuales, el enfoque por competencias y la evaluación formativa. También incluye la concreción de estilos de liderazgo y estrategias institucionales, como la toma de decisiones colegiadas, acompañamiento y retroalimentación pedagógica; promoción de interaprendizajes, reflexión y transformación del sistema de enseñanza; involucramiento de los padres de familia; atención y prevención de la interrupción escolar y desarrollo profesional (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión del bienestar escolar	Consiste en el ejercicio de interacciones, comportamiento y actuaciones positivas para contribuir en la construcción de una institución democrática y humana, asimismo, consolidar las bases para una convivencia armónica, productiva y saludable. Impulsa e incentiva la práctica de habilidades socioemocionales; cumplimiento de normas de convivencia; generación de espacios acogedores, afectivos, participativo y dialógicos; además, tiene como finalidad motivar y gestionar buenas relaciones interpersonales, reducir y rechazar todo tipo de exclusión y discriminación; promover el entendimiento y comprensión en base a las diferencias; arraigar un rol ciudadano responsable y con valores; y atender los problemas de violencia escolar a través de alianzas y redes corporativas (Ministerio de Educación, 2022).

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Institucional, elaborado por Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.ç

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desarrollo integral de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo integral de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Progreso de las competencias	1				4				4				4	
	2				4				4				4	
	3				4				4				4	
Evaluación de los estándares de aprendizaje	4				4				4				4	
	5				4				4				4	
	6				4				4				4	

- Segunda dimensión: Acceso y culminación de la trayectoria educativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acceso y culminación de la trayectoria educativa

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	7				4				4				4	

Inclusión y equidad educativa	8				4				4				4	
	9				4				4				4	
Aseguramiento de la permanencia escolar	10				4				4				4	
	11				4				4				4	
	12				4				4				4	

- Tercera dimensión: Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas

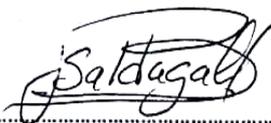
Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planificación anual	13				4				4				4	
	14				4				4				4	
	15				4				4				4	
Espacios seguros, saludables y asequibles	16				4				4				4	
	17				4				4				4	
	18				4				4				4	

- Cuarta dimensión: Gestión de la práctica pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión de la práctica pedagógica

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Monitoreo del ejercicio docente	19				4				4				4	
	20				4				4				4	
	21				4				4				4	
Estrategias de atención al estudiante	22				4				4				4	
	23				4				4				4	
	24				4				4				4	

- Quinta dimensión: Gestión del bienestar escolar
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión del bienestar escolar

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participación y organización democrática	25				4				4				4	
	26				4				4				4	
	27				4				4				4	
Acompañamiento y orientación tutorial	28				4				4				4	
	29				4				4				4	
	30				4				4				4	



Firma del evaluador  
DNI: 02877249

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

### 3. TESISISTA:

Br.: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI: 02877249 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALDARRIAGA HERRERA**  
Nombres **JAVIER FAUSTINO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **02877249**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**  
Rector **FRANCISCO LUIS PÉREZ EXÓSITO**  
Secretario General (E) **JUAN CARLOS HORNA TONG**  
Director **RAFAEL SERAFIN CASTAÑEDA CASTAÑEDA**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **20/05/20**  
Resolución/Acta **22679-2020-R-UAP**  
Diploma **081899**  
Fecha Matrícula **08/03/2010**  
Fecha Egreso **13/07/2012**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
**Santiago de Surco, 27 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000753105

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado  
Fecha: 27/05/2022 10:21:13-0600

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

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

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

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario que mide el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 9. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b> :	Armando N. Cieza Neyra	
<b>Grado profesional</b> :	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b> :	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b> :	Docente especialista en el área de Ciencias Sociales Docente universitario Docente formador por el Ministerio de Educación.	
<b>Institución donde labora:</b> :	Institución Educativa Aplicación	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)</b> :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

#### 10. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 11. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la prueba</b> :	Cuestionario que mide el desempeño docente
<b>Autora</b> :	Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly
<b>Procedencia:</b> :	Elaboración propia
<b>Administración:</b> :	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b> :	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> :	Institución Educativa Pública de Lamas
<b>Significación</b> :	El cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el desempeño docente, teniendo en cuenta las dimensiones: planificación del aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión escolar; y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Contiene 36 ítems, los mismos que serán valorados de acuerdo a la escala ordinal y de frecuencia tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

#### 12. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
	Planificación del aprendizaje	Referida a la preparación, organización, implementación y evaluación del quehacer pedagógico, su propósito está

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>		centrado en la elaboración de las programaciones curriculares (unidades didáctica y experiencias de aprendizaje); realizar un diagnóstico situado de las características y potencialidades de los estudiantes; articular los saberes socioculturales; manejo didáctico y metodológico de los contenidos disciplinares; y la priorización de estrategias, técnicas y estilos de enseñanza democráticas, así como establecer una evaluación formativa de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje	Comprende aspectos asociados con la valoración e inclusión de la diversidad intercultural; mediación y acompañamiento de los aprendizajes; construcción de un ambiente acogedor, motivador, de confianza y empatía mutua; identificación de los progresos de las competencias mediante criterios e instrumentos consensuados y formativos; asimismo, incluye la reflexión continua de la práctica docente y la toma de decisiones oportunas para retroalimentar al estudiante (Ministerio de Educación, 2014).
	Participación en la gestión escolar	Implica configurar e institucionalizar comunidades de aprendizaje profesional; constituir puentes de comunicación y coordinación efectiva con los diversos actores educativos; predisposición y compromiso para participar en la elaboración de los instrumentos de gestión, de tal forma que se asegure una visión y misión compartida y corresponsable; contribuir a sostener un clima organizativo positivo; exteriorizar una personalidad equilibrada, segura y sensata; así como mostrar actitudes y comportamientos de respeto a las diferencias ideológicas y las opiniones de los demás (Ministerio de Educación, 2014).
	Profesionalidad e identidad docente	Se manifiesta en los componentes afines a la reflexión sistémica, colaborativa y participativa de la práctica y experiencias pedagógicas; y como a partir de este análisis implementan acciones y eventos formativos que conlleve a la mejora de la responsabilidad profesional; circunscribe además, la regulación consciente y honesta del quehacer educativo sobre la base del respeto a los derechos humanos, justicia y compromiso social; añadir que esta dimensión permite asumir responsabilidades para la implementación de las políticas públicas y establecer planes de acción para mejorar los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño docente, elaborado por Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem

	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación del aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo integral de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dominio disciplinar y pedagógico	1				4				4				4	
	2				4				4				4	
	3				4				4				4	
Programación curricular contextualizada	4				4				4				4	
	5				4				4				4	
	6				4				4				4	
Crea y organiza recursos didácticos	7				4				4				4	
	8				4				4				4	
	9				4				4				4	
Planeación de la evaluación formativa	10				4				4				4	
	11				4				4				4	
	12				4				4				4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir la enseñanza para el aprendizaje

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Relaciones interpersonales	13				4				4				4	
	14				4				4				4	
	15				4				4				4	
Organización del aula	16				4				4				4	
	17				4				4				4	

	18			4			4			4
Estrategias metodológicas	19			4			4			4
	20			4			4			4
	21			4			4			4
	22			4			4			4
Método y técnicas de evaluación	23			4			4			4
	24			4			4			4

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Interacción colaborativa y democrática	25				4				4				4	
	26				4				4				4	
	27				4				4				4	
Trabajo inclusivo con las familias	28				4				4				4	
	29				4				4				4	
	30				4				4				4	

- Cuarta dimensión: Profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Socialización de experiencias significativas	31				4				4				4	
	32				4				4				4	
	33				4				4				4	
Actuación ética y moral	34,				4				4				4	
	35				4				4				4	
	36				4				4				4	

  
 Armando Neptali Cieza Neyra  
 DNI N° 27727367  
 MAGISTER EN INVESTIGACIÓN  
 Y DOCENCIA SUPERIOR

Firma del evaluador  
DNI: 27727367

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

### 3. TESISISTA:

Br.: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de mayo de 2023

 <p>Armando Nepitalli Cieza Neyra DNI N° 27727367 MAGISTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR</p> <hr/> <p>Firma/DNI; 27727367 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario que mide la gestión institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 13. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b> :	Armando N. Cieza Neyra	
<b>Grado profesional</b> :	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b> :	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b> :	Docente especialista en el área de Ciencias Sociales Docente universitario Docente formador por el Ministerio de Educación.	
<b>Institución donde labora:</b> :	Institución Educativa Aplicación	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)</b> :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

#### 14. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 15. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la prueba</b> :	Cuestionario que mide la gestión institucional
<b>Autora</b> :	Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly
<b>Procedencia:</b> :	Elaboración propia
<b>Administración:</b> :	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b> :	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> :	Institución Educativa Pública de Lamas
<b>Significación</b> :	El cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la gestión institucional, teniendo en cuenta las dimensiones: desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas; gestión de la práctica pedagógica; y gestión del bienestar escolar. Contiene 30 ítems, los mismos que serán valorados de acuerdo a la escala ordinal y de frecuencia tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

#### 16. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
----------	-------------	------------

GESTIÓN INSTITUCIONAL	Desarrollo integral de los estudiantes	Comprende el monitoreo del desarrollo y progreso de las competencias en consonancia con los estándares de aprendizaje asignados en cada ciclo de estudio. Está orientado a plasmar acciones educativas pertinentes para mejorar y lograr sostenidamente los aprendizajes establecidos, garantizando el cumplimiento de perfil de egreso, incrementos del rendimiento escolar y el aseguramiento tangencial del dominio de las capacidades, habilidades y desempeños de cada área curricular y grado educativo (Ministerio de Educación, 2022).
	Acceso y culminación de la trayectoria educativa	Se refiere al monitoreo, mediación y seguimiento de los mecanismos administrativos e institucionales relacionados con el acceso, permanencia, retención y culminación exitosa de la formación básica; tiene como finalidad establecer y gestionar acciones de prevención del abandono o deserción escolar, contribuyendo de esta forma a que todos y todas las estudiantes matriculados culminen oportunamente sus estudios en el periodo lectivo y de acuerdo al plan anual de trabajo (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas	Significa la planificación e implementación de actividades y lineamiento educativos orientados a garantizar la sostenibilidad del buen funcionamiento de las instalaciones escolares, el trabajo pedagógico de los docentes, y la calidad del servicio educativo. Implica asegurar que los ambientes físicos sean seguros, accesibles y ordenados; gestionar materiales y recursos educativos apropiados para el desarrollo de los aprendizajes, realizar el mantenimiento de la infraestructura y evaluar riesgos que afecten la integridad física de los estudiantes; asimismo, optimizar el tiempo para cumplir con la calendarización y las jornadas laborales planificadas (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión de la práctica pedagógica	Está centrada en la ejecución de métodos y estrategia dirigidas a mejorar los procesos didácticos; implementar acciones pedagógicas vinculadas con las necesidades, intereses y características de los estudiantes, además, articuladas con las tendencias actuales, el enfoque por competencias y la evaluación formativa. También incluye la concreción de estilos de liderazgo y estrategias institucionales, como la toma de decisiones colegiadas, acompañamiento y retroalimentación pedagógica; promoción de interaprendizajes, reflexión y transformación del sistema de enseñanza; involucramiento de los padres de familia; atención y prevención de la interrupción escolar y desarrollo profesional (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión del bienestar escolar	Consiste en el ejercicio de interacciones, comportamiento y actuaciones positivas para contribuir en la construcción de una institución democrática y humana, asimismo, consolidar las bases para una convivencia armónica, productiva y saludable. Impulsa e incentiva la práctica de habilidades socioemocionales; cumplimiento de normas de convivencia; generación de espacios acogedores, afectivos, participativo y dialógicos; además, tiene como finalidad motivar y gestionar buenas relaciones interpersonales, reducir y rechazar todo tipo de exclusión y discriminación; promover el entendimiento y comprensión en base a las diferencias; arraigar un rol ciudadano responsable y con valores; y atender los

		problemas de violencia escolar a través de alianzas y redes corporativas (Ministerio de Educación, 2022).
--	--	---

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión institucional, elaborado por Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	13. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	15. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	13. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	14. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	15. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	16. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desarrollo integral de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo integral de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Progreso de las competencias	1				4				4				4	
	2				4				4				4	
	3				4				4				4	
Evaluación de los estándares de aprendizaje	4				4				4				4	
	5				4				4				4	
	6				4				4				4	

- Segunda dimensión: Acceso y culminación de la trayectoria educativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acceso y culminación de la trayectoria educativa

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Inclusión y equidad educativa	7				4				4				4	
	8				4				4				4	
	9				4				4				4	
Aseguramiento de la permanencia escolar	10				4				4				4	
	11				4				4				4	
	12				4				4				4	

- Tercera dimensión: Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planificación anual	13				4				4				4	
	14				4				4				4	
	15				4				4				4	
Espacios seguros, saludables y asequibles	16				4				4				4	
	17				4				4				4	
	18				4				4				4	

- Cuarta dimensión: Gestión de la práctica pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión de la práctica pedagógica

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Monitoreo del ejercicio docente	19				4				4				4	
	20				4				4				4	
	21				4				4				4	
Estrategias de atención al estudiante	22				4				4				4	
	23				4				4				4	
	24				4				4				4	

- Quinta dimensión: Gestión del bienestar escolar
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión del bienestar escolar

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participación y organización democrática	25				4				4				4	
	26				4				4				4	
	27				4				4				4	
Acompañamiento y orientación tutorial	28				4				4				4	
	29				4				4				4	
	30				4				4				4	

Armando Nepitalli Cieza Neyra  
DNI/N° 27727367  
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN  
Y DOCENCIA SUPERIOR

Firma del evaluador  
DNI: 27727367

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

### 3. TESISISTA:

Br.: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de mayo de 2023

 <b>Armando Nephtali Cieza Neyra</b> DNI N° 27727367 MAGISTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR <hr/> <i>Firma/DNI; 27727367</i> <b>EXPERTO</b>	 <b>HUELLA</b>
---	--

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CIEZA NEYRA**  
Nombres **ARMANDO NEPTALI**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **27727367**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **JORGE SEGUNDO CUMPA REYES**  
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**  
Director **FRANCIS VILLENNA RODRIGUEZ**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **16/03/05**  
Resolución/Acta **442-2005-R**  
Diploma **A512170**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
**Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000744572

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 21/05/2022 19:36:49-0500

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

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

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

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

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario que mide el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 17. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b> :	Rufasto Castro Elmer	
<b>Grado profesional</b> :	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b> :	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b> :	Docente especialista en el área de Matemática Docente universitario Subdirector de una institución educativa.	
<b>Institución donde labora:</b> :	Colegio 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO - Pueblo Libre.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> :	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)</b> :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

#### 18. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 19. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la prueba</b> :	Cuestionario que mide el desempeño docente
<b>Autora</b> :	Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly
<b>Procedencia:</b> :	Elaboración propia
<b>Administración:</b> :	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b> :	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> :	Institución Educativa Pública de Lamas
<b>Significación</b> :	El cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el desempeño docente, teniendo en cuenta las dimensiones: planificación del aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión escolar; y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Contiene 36 ítems, los mismos que serán valorados de acuerdo a la escala ordinal y de frecuencia tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

#### 20. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del aprendizaje	Referida a la preparación, organización, implementación y evaluación del quehacer pedagógico, su propósito está centrado en la elaboración de las programaciones

		curriculares (unidades didáctica y experiencias de aprendizaje); realizar un diagnóstico situado de las características y potencialidades de los estudiantes; articular los saberes socioculturales; manejo didáctico y metodológico de los contenidos disciplinares; y la priorización de estrategias, técnicas y estilos de enseñanza democráticas, así como establecer una evaluación formativa de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).
	Enseñanza para el aprendizaje	Comprende aspectos asociados con la valoración e inclusión de la diversidad intercultural; mediación y acompañamiento de los aprendizajes; construcción de un ambiente acogedor, motivador, de confianza y empatía mutua; identificación de los progresos de las competencias mediante criterios e instrumentos consensuados y formativos; asimismo, incluye la reflexión continua de la práctica docente y la toma de decisiones oportunas para retroalimentar al estudiante (Ministerio de Educación, 2014).
	Participación en la gestión escolar	Implica configurar e institucionalizar comunidades de aprendizaje profesional; constituir puentes de comunicación y coordinación efectiva con los diversos actores educativos; predisposición y compromiso para participar en la elaboración de los instrumentos de gestión, de tal forma que se asegure una visión y misión compartida y corresponsable; contribuir a sostener un clima organizativo positivo; exteriorizar una personalidad equilibrada, segura y sensata; así como mostrar actitudes y comportamientos de respeto a las diferencias ideológicas y las opiniones de los demás (Ministerio de Educación, 2014).
	Profesionalidad e identidad docente	Se manifiesta en los componentes afines a la reflexión sistémica, colaborativa y participativa de la práctica y experiencias pedagógicas; y como a partir de este análisis implementan acciones y eventos formativos que conlleve a la mejora de la responsabilidad profesional; circunscribe además, la regulación consciente y honesta del quehacer educativo sobre la base del respeto a los derechos humanos, justicia y compromiso social; añadir que esta dimensión permite asumir responsabilidades para la implementación de las políticas públicas y establecer planes de acción para mejorar los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño docente, elaborado por Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	17. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	18. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	19. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem

	20. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	17. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	18. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	19. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	20. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	17. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	18. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	19. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	20. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

17. No cumple con el criterio
18. Bajo Nivel
19. Moderado nivel
20. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación del aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo integral de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dominio disciplinar y pedagógico	1				4				4				4	
	2				4				4				4	
	3				4				4				4	
Programación curricular contextualizada	4				4				4				4	
	5				4				4				4	
	6				4				4				4	
Crea y organiza recursos didácticos	7				4				4				4	
	8				4				4				4	
	9				4				4				4	
Planeación de la evaluación formativa	10				4				4				4	
	11				4				4				4	
	12				4				4				4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir la enseñanza para el aprendizaje

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Relaciones interpersonales	13				4				4				4	
	14				4				4				4	
	15				4				4				4	
Organización del aula	16				4				4				4	
	17				4				4				4	
	18				4				4				4	
	19				4				4				4	

Estrategias metodológicas	20				4				4				4
	21				4				4				4
Método y técnicas de evaluación	22				4				4				4
	23				4				4				4
	24				4				4				4

- Tercera dimensión: Participación en la gestión escolar
- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación en la gestión escolar

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Interacción colaborativa y democrática	25				4				4				4	
	26				4				4				4	
	27				4				4				4	
Trabajo inclusivo con las familias	28				4				4				4	
	29				4				4				4	
	30				4				4				4	

- Cuarta dimensión: Profesionalidad e identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir la profesionalidad e identidad docente

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Socialización de experiencias significativas	31				4				4				4	
	32				4				4				4	
	33				4				4				4	
Actuación ética y moral	34				4				4				4	
	35				4				4				4	
	36				4				4				4	

  
 Mg. Elyer Rufasto Castro  
 DNI. N° 27750527  
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

Firma del evaluador  
DNI: 27750527

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

### 3. TESISISTA:

Br.: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de mayo de 2023

 <p>Mg. Elyer Rufasto Castro DNI. N° 27750527 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA</p> <hr/> <p>Firma/DNI: 27750527 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario que mide la gestión institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 21. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez</b> :	Rufasto Castro Elmer	
<b>Grado profesional</b> :	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b> :	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b> :	Docente especialista en el área de Matemática Docente universitario Subdirector de una institución educativa.	
<b>Institución donde labora:</b> :	Colegio 16001 RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO - Pueblo Libre.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)</b> :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

### 22. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 23. Datos del cuestionario

<b>Nombre de la prueba</b> :	Cuestionario que mide la gestión institucional
<b>Autora</b> :	Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly
<b>Procedencia:</b> :	Elaboración propia
<b>Administración:</b> :	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b> :	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> :	Institución Educativa Pública de Lamas
<b>Significación</b> :	El cuestionario tiene como propósito recoger información sobre la gestión institucional, teniendo en cuenta las dimensiones: desarrollo integral de los estudiantes; acceso y culminación de la trayectoria educativa; gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas; gestión de la práctica pedagógica; y gestión del bienestar escolar. Contiene 30 ítems, los mismos que serán valorados de acuerdo a la escala ordinal y de frecuencia tipo Likert: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3); y Siempre (4).

### 24. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Desarrollo integral de los estudiantes	Comprende el monitoreo del desarrollo y progreso de las competencias en consonancia con los estándares de aprendizaje asignados en cada ciclo de estudio. Está orientado a plasmar acciones educativas pertinentes para

		mejorar y lograr sostenidamente los aprendizajes establecidos, garantizando el cumplimiento de perfil de egreso, incrementos del rendimiento escolar y el aseguramiento tangencial del dominio de las capacidades, habilidades y desempeños de cada área curricular y grado educativo (Ministerio de Educación, 2022).
	Acceso y culminación de la trayectoria educativa	Se refiere al monitoreo, mediación y seguimiento de los mecanismos administrativos e institucionales relacionados con el acceso, permanencia, retención y culminación exitosa de la formación básica; tiene como finalidad establecer y gestionar acciones de prevención del abandono o deserción escolar, contribuyendo de esta forma a que todos y todas las estudiantes matriculados culminen oportunamente sus estudios en el periodo lectivo y de acuerdo al plan anual de trabajo (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas	Significa la planificación e implementación de actividades y lineamiento educativos orientados a garantizar la sostenibilidad del buen funcionamiento de las instalaciones escolares, el trabajo pedagógico de los docentes, y la calidad del servicio educativo. Implica asegurar que los ambientes físicos sean seguros, accesibles y ordenados; gestionar materiales y recursos educativos apropiados para el desarrollo de los aprendizajes, realizar el mantenimiento de la infraestructura y evaluar riesgos que afecten la integridad física de los estudiantes; asimismo, optimizar el tiempo para cumplir con la calendarización y las jornadas laborales planificadas (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión de la práctica pedagógica	Está centrada en la ejecución de métodos y estrategia dirigidas a mejorar los procesos didácticos; implementar acciones pedagógicas vinculadas con las necesidades, intereses y características de los estudiantes, además, articuladas con las tendencias actuales, el enfoque por competencias y la evaluación formativa. También incluye la concreción de estilos de liderazgo y estrategias institucionales, como la toma de decisiones colegiadas, acompañamiento y retroalimentación pedagógica; promoción de interaprendizajes, reflexión y transformación del sistema de enseñanza; involucramiento de los padres de familia; atención y prevención de la interrupción escolar y desarrollo profesional (Ministerio de Educación, 2022).
	Gestión del bienestar escolar	Consiste en el ejercicio de interacciones, comportamiento y actuaciones positivas para contribuir en la construcción de una institución democrática y humana, asimismo, consolidar las bases para una convivencia armónica, productiva y saludable. Impulsa e incentiva la práctica de habilidades socioemocionales; cumplimiento de normas de convivencia; generación de espacios acogedores, afectivos, participativo y dialógicos; además, tiene como finalidad motivar y gestionar buenas relaciones interpersonales, reducir y rechazar todo tipo de exclusión y discriminación; promover el entendimiento y comprensión en base a las diferencias; arraigar un rol ciudadano responsable y con valores; y atender los problemas de violencia escolar a través de alianzas y redes corporativas (Ministerio de Educación, 2022).

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión institucional, elaborado por Br. Bances Gelacio, Nancy Medaly, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	21. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	22. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	23. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	24. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	21. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	22. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	23. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	24. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	21. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	22. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	23. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	24. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

21. No cumple con el criterio
22. Bajo Nivel
23. Moderado nivel
24. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desarrollo integral de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo integral de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Progreso de las competencias	1				4				4				4	
	2				4				4				4	
	3				4				4				4	
Evaluación de los estándares de aprendizaje	4				4				4				4	
	5				4				4				4	
	6				4				4				4	

- Segunda dimensión: Acceso y culminación de la trayectoria educativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el acceso y culminación de la trayectoria educativa

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Inclusión y equidad educativa	7				4				4				4	
	8				4				4				4	
	9				4				4				4	
Aseguramiento de la permanencia escolar	10				4				4				4	
	11				4				4				4	
	12				4				4				4	

- Tercera dimensión: Gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión y sostenibilidad de las condiciones operativas

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planificación anual	13				4				4				4	
	14				4				4				4	
	15				4				4				4	
Espacios seguros, saludables y asequibles	16				4				4				4	
	17				4				4				4	
	18				4				4				4	

- Cuarta dimensión: Gestión de la práctica pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión de la práctica pedagógica

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Monitoreo del ejercicio docente	19				4				4				4	
	20				4				4				4	
	21				4				4				4	
Estrategias de atención al estudiante	22				4				4				4	
	23				4				4				4	
	24				4				4				4	

- Quinta dimensión: Gestión del bienestar escolar
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión del bienestar escolar

Indicadores	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participación y organización democrática	25				4				4				4	
	26				4				4				4	
	27				4				4				4	
Acompañamiento y orientación tutorial	28				4				4				4	
	29				4				4				4	
	30				4				4				4	



Mg. Elyer Rufasto Castro  
DNI. N° 27750527  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

Firma del evaluador

DNI: 27750527

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y desempeño docente de una institución educativa pública de Lamas, región San Martín, 2023.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

### 3. TESISISTA:

Br.: Bances Gelacio, Nancy Medaly

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de mayo de 2023

 <p>Mg. Elmer Rufasto Castro DNI. N° 27750527 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA</p> <hr/> <p>Firma/DNI: 27750527 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUFASTO CASTRO
Nombres	ELMER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27750527

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretaría General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	03/12/14
Resolución/Acta	428-2014-CU
Diploma	A1867194
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000969076

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/10/2022 20:49:14-0600

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

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

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

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

## Anexo 6.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

V aiken.

Instrumento Gestión Institucional

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item22	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item25	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

### Instrumento Desempeño Docente

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO



## CONFIABILIDAD INSTRUMENTO: CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,927	30

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
IT01	2,95	,510	20
IT02	2,90	,718	20
IT03	2,95	,686	20
IT04	3,15	,671	20
IT05	2,85	,587	20
IT06	2,95	,510	20
IT07	3,00	,562	20
IT08	3,05	,759	20
IT09	3,00	,324	20
IT10	3,15	,671	20
IT11	2,85	,587	20
IT12	3,05	,394	20
IT13	2,85	,587	20
IT14	3,05	,394	20
IT15	3,05	,686	20
IT16	2,80	,410	20
IT17	3,05	,394	20
IT18	3,00	,649	20
IT19	2,85	,587	20
IT20	3,05	,394	20
IT21	3,05	,686	20
IT22	2,80	,410	20
IT23	3,05	,394	20
IT24	3,00	,649	20
IT25	2,85	,587	20
IT26	3,05	,394	20
IT27	3,05	,686	20
IT28	2,80	,410	20
IT29	3,05	,394	20
IT30	3,00	,649	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT01	86,30	84,326	,666	.	,923
IT02	86,35	82,345	,611	.	,924
IT03	86,30	80,432	,806	.	,921
IT04	86,10	83,358	,573	.	,925
IT05	86,40	86,568	,358	.	,927
IT06	86,30	85,589	,527	.	,925

IT07	86,25	87,355	,301	.	,928
IT08	86,20	85,116	,367	.	,928
IT09	86,25	87,776	,485	.	,926
IT10	86,10	87,779	,207	.	,930
IT11	86,40	81,305	,867	.	,920
IT12	86,20	87,958	,367	.	,927
IT13	86,40	81,305	,867	.	,920
IT14	86,20	87,958	,367	.	,927
IT15	86,20	84,379	,474	.	,926
IT16	86,45	86,155	,591	.	,925
IT17	86,20	87,958	,367	.	,927
IT18	86,25	83,145	,614	.	,924
IT19	86,40	81,305	,867	.	,920
IT20	86,20	87,958	,367	.	,927
IT21	86,20	84,379	,474	.	,926
IT22	86,45	86,155	,591	.	,925
IT23	86,20	87,958	,367	.	,927
IT24	86,25	83,145	,614	.	,924
IT25	86,40	81,305	,867	.	,920
IT26	86,20	87,958	,367	.	,927
IT27	86,20	84,379	,474	.	,926
IT28	86,45	86,155	,591	.	,925
IT29	86,20	87,958	,367	.	,927
IT30	86,25	83,145	,614	.	,924

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
89,25	90,829	9,530	30

**CONFIABILIDAD INSTRUMENTO:  
CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,947	0,946	36

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
IT01	2,90	,447	20
IT02	2,95	,686	20
IT03	2,90	,641	20
IT04	3,05	,605	20
IT05	2,85	,587	20
IT06	3,00	,562	20
IT07	2,80	,523	20
IT08	2,90	,447	20
IT09	2,95	,686	20
IT10	2,90	,641	20
IT11	3,05	,605	20
IT12	3,00	,459	20
IT13	2,85	,587	20
IT14	2,90	,641	20
IT15	2,90	,641	20
IT16	3,15	,489	20
IT17	2,85	,587	20
IT18	3,00	,459	20
IT19	2,85	,587	20
IT20	2,90	,641	20
IT21	2,90	,641	20
IT22	3,15	,489	20
IT23	2,90	,641	20
IT24	2,85	,671	20
IT25	2,85	,587	20
IT26	2,85	,366	20
IT27	3,05	,686	20
IT28	2,80	,410	20
IT29	2,80	,523	20
IT30	3,00	,649	20
IT31	2,85	,587	20
IT32	2,85	,366	20
IT33	3,05	,686	20
IT34	2,80	,410	20
IT35	2,80	,523	20
IT36	3,00	,649	20

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT01	102,25	143,250	,674	.	,945
IT02	102,20	137,853	,765	.	,944
IT03	102,25	137,250	,866	.	,943
IT04	102,10	137,989	,866	.	,943
IT05	102,30	139,274	,797	.	,944
IT06	102,15	141,397	,669	.	,945
IT07	102,35	141,187	,740	.	,945
IT08	102,25	143,250	,674	.	,945
IT09	102,20	137,853	,765	.	,944
IT10	102,25	137,250	,866	.	,943
IT11	102,10	137,989	,866	.	,943
IT12	102,15	142,871	,691	.	,945
IT13	102,30	139,274	,797	.	,944
IT14	102,25	139,882	,684	.	,945
IT15	102,25	139,671	,699	.	,945
IT16	102,00	152,737	-,191	.	,951
IT17	102,30	141,589	,625	.	,945
IT18	102,15	147,818	,236	.	,948
IT19	102,30	139,274	,797	.	,944
IT20	102,25	139,882	,684	.	,945
IT21	102,25	139,671	,699	.	,945
IT22	102,00	152,737	-,191	.	,951
IT23	102,25	139,671	,699	.	,945
IT24	102,30	141,589	,540	.	,946
IT25	102,30	143,484	,486	.	,947
IT26	102,30	145,063	,619	.	,946
IT27	102,10	146,095	,247	.	,949
IT28	102,35	147,713	,279	.	,948
IT29	102,35	145,503	,387	.	,947
IT30	102,15	143,713	,419	.	,947
IT31	102,30	143,484	,486	.	,947
IT32	102,30	145,063	,619	.	,946
IT33	102,10	146,095	,247	.	,949
IT34	102,35	147,713	,279	.	,948
IT35	102,35	145,503	,387	.	,947
IT36	102,15	143,713	,419	.	,947

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
105,15	150,661	12,274	36