



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**La gerencia institucional y el desempeño docente en la  
institución educativa “María Parado de Bellido”  
Rímac – 2013**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Segundo Artidoro Quevedo Cachay**

**ASESOR:**

**Mgtr. Víctor Manuel Miguel De Priego Carbajal**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ - 2015**

***Dedicatoria***

*Con infinito amor y gratitud,  
por su estímulo constante, a  
mis queridos padres Enma y Pedro*

## **Agradecimiento**

A mis padres, Enma y Pedro, por su amor infinito y apoyo incondicional.

A mis hermanos: Rosa, Marilú, Rosario, Noé y Wilder por sus muestras de solidaridad y unión familiar.

A mis sobrinos Diego, Omar, Renzo, Verónica, Brenda y Carlos quienes son mi mayor motivación para legarles un testimonio de perseverancia académica.

A mis compañeros de trabajo, por sus desinteresados consejos.

A mis profesores; en particular al Mg. Víctor Manuel Miguel de Priego Carbajal, quien orientó paso a paso la presente investigación.

A mis compañeros y amigos del posgrado, por la acogida, por el cariño que me ofrecen, porque siempre me hacen sentir en familia.

Finalmente a Dios, quien me infunde fe, disciplina y perseverancia en la búsqueda del conocimiento nuevo y en el abordaje de mayores desafíos.

## **PRESENTACIÓN**

Junto a la familia, la educación es uno de los pilares más importantes de una sociedad. Educar al hombre del mañana es asegurar el futuro del mundo entero. Por lo tanto, las instituciones educativas tienen que desempeñar una gran tarea para con la sociedad: formar el hombre del mañana.

Esta es una razón significativa para que el sistema educativo peruano tenga a bien privilegiar esfuerzos orientados a la mejora continua de la calidad educativa y que, en este empeño, se haya identificado a la variable “desempeño profesional del docentes” como muy influyente, determinante, para lograr el salto cualitativo - cuantitativo que la educación pública exige.

Sin embargo, aún falta resaltar, en su real dimensión, la importancia y el rol fundamental que juega la gerencia institucional, como órgano administrativo, en el planteamiento, organización, dirección y control del proceso educativo.

Es importante que, así como se viene haciendo esfuerzos por asegurar un mejor desempeño docente, se mire también al órgano administrativo. Una gerencia institucional profesional es capaz de armonizar la participación de los docentes y de manera conjunta diseñar y ejecutar planes de mejorar educativa que beneficien a los estudiantes.

En efecto, las propuestas teóricas sustentan que el desarrollo exitoso que alcanzan las empresas se genera gracias al esfuerzo mancomunado que hace el órgano administrativo con todo el personal que está a su cargo.

En ese sentido, el objetivo de la presente investigación apunta a determinar la relación que existe entre el trabajo de la gerencia institucional y el desempeño docente en la institución educativa “María Parado de Bellido” del Rímac - 2013.

Esperamos, Señores Miembros del Jurado, que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>17</b>
1.1. Planteamiento del Problema	18
1.2. Formulación del Problema	21
1.2.1. Problema General	21
1.2.2. Problemas Específicos	22
1.3. Justificación del Problema	22
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes	24
1.5.1. Antecedentes Nacionales	24
1.5.2. Antecedentes Internacionales	25
1.6. Objetivos de la Investigación	29
1.6.1. Objetivo General	29
1.6.2. Objetivos Específicos	29
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>31</b>
2.1. Bases Teóricas sobre Gerencia	32
2.1.1. Definiciones Conceptuales de Gerencia	34
2.1.2. Gerencia Institucional	35

2.1.3. Dimensiones de la Gerencia Institucional	37
a) La Capacidad Gerencial	38
b) El Liderazgo	40
c) El Conocimiento sobre Gerencia	42
d) Manejo Administrativo	43
- La Planeación	44
- La Organización	45
- La Dirección	46
- El Control	46
e) El Clima Organizacional	47
f) La Motivación	49
2.2. Base Legal del Desempeño del Gerente Educativo	51
2.2.1. De la Formación y Capacitación del Gerente Educativo	51
2.2.2. Propuesta del Marco del Buen Desempeño Directivo	54
2.2.3. Dominios y Competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo	55
a) Desarrollo Profesional	55
b) Gestión del Cambio Escolar	55
c) Gestión de los Procesos Pedagógicos	56
2.3. Bases Teóricas del Desempeño Docente	57
2.3.1. Dimensiones del Buen Desempeño Docente	60
a) Aptitudes y Habilidades	61
b) Planeación Didáctica	62
c) Estrategias Organizativas Didácticas	62
d) Interrelaciones y Actitudes Positivas	63
e) Personalidad Ética y Social del Docente	65
2.3.2. Base Legal y Normas del Buen Desempeño Docente	66
2.3.3. Marco del Buen Desempeño Docente	68
2.3.4. Dominios y Competencias del Buen Desempeño Docente	69
a) Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	69

b)	Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	69
c)	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la comunidad	70
d)	Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	70
2.3.5.	La Evaluación del Desempeño Docente	71
1.	Criterios de Evaluación	73
2.	Instrumentos de Evaluación	77
3.	Finalidad de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente	77
2.4.	Definición de Términos Básicos	81
a.	Institución	81
b.	Gerencia	82
c.	Administración	82
d.	Capacidad	83
e.	Docente	83
f.	Liderazgo	84
g.	Conocimiento	84
h.	Competencia	85
i.	Desempeño	85
j.	Eficacia	86
k.	Eficiencia	87
l.	Educación	87
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>		89
3.1.	Formulación de la Hipótesis	90
3.1.1.	Hipótesis General	90
3.1.2.	Hipótesis Específica	90
3.2.	Variables	91
3.2.1.	Definición Conceptual	91
3.2.2.	Definición Operacional de las Variables	92
3.3.	Metodología	93
3.3.1.	Tipo de Investigación	93

3.3.2. Diseño de Investigación	94
3.4. Población y Muestra	94
3.4.1. Proceso de Inclusión Exclusión	95
3.5. Método de Investigación	96
3.6. Técnicas e Instrumentos y Acopio de Datos	96
3.6.1. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos	97
3.7. Técnicas y Procesamiento de Datos	98
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	100
4.1. Descripción	101
4.2. Discusión	115
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	118
<b>CONCLUSIONES</b>	119
<b>SUGERENCIAS</b>	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
ANEXOS	129
Anexo 01 Cuadro de Operacionalización de las Variables	130
Anexo 02 Matriz de Consistencia	135
Anexo 03 Cuestionario para Evaluar el Trabajo de la Gerencia Institucional	141
Anexo 04 Certificado de Validez de Contenido de Instrumentos	144

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características de la Muestra	95
Tabla 2	Descripción de las frecuencias del trabajo de la variable Gerencia Institucional	101
Tabla 3	Descripción de las frecuencias de la variable Desempeño Docente	102
Tabla 4	Estadístico Descriptivo	104
Tabla 5	Valoración de la variable Trabajo de la Gerencia Institucional	105
Tabla 6	Valoración de la variable Desempeño Docente	106
Tabla 7	Correlación entre la variable Trabajo de la Gerencia Institucional y la variable Desempeño Docente	108
Tabla 8	Correlación entre la dimensión Capacidad de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente	109
Tabla 9	Correlación entre la dimensión Liderazgo de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente	110
Tabla 10	Correlación entre la dimensión Conocimiento de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente	111
Tabla 11	Correlación entre la dimensión Manejo Administrativo de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente	112
Tabla 12	Correlación entre la dimensión Clima Organizacional de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente	113
Tabla 13	Correlación entre la dimensión Motivación de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Frecuencias de la Variable Trabajo de la Gerencia Institucional	101
Figura 2	Frecuencias de la Variable Desempeño Docente	103
Figura 3	Valoración de la Variable Trabajo de la Gerencia Institucional	105
Figura 4	Valoración de la Variable Desempeño Docente	106
Figura 5	Distribución de la unidades de investigación	107

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se formuló como objetivo determinar si existe relación entre la labor que desarrolla la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”

Se utilizó la metodología de tipo descriptiva – correlacional – transeccional; el diseño no experimental, y la población estuvo compuesta por 100 docentes. Se utilizó como instrumento el cuestionario conformado por 60 ítems, validado por tres expertos

En los resultados conseguidos se detectó que la Gerencia Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente, y alcanza el valor correlacional de 0,575. También existe relación significativa entre las Dimensiones de la Gerencia Institucional con el Desempeño Docente. En efecto, se tiene que: la Capacidad de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente tienen un valor correlacional significativo de 0,318. El Liderazgo de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente tienen un valor correlacional significativo de 0,417. Los Conocimientos de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente tienen un valor correlacional significativo de 0,498. El Manejo Administrativo de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente tienen un valor correlacional significativo de 0,533. El Clima Organizacional de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente tienen un valor correlacional significativo de 0,503. Y la Motivación de la Gerencia Institucional y el Desempeño Docente tienen un valor correlacional significativo de 0,451; lo cual significa que en atención a los bajos niveles ejecutivos de la Gerencia Institucional se corresponde igualmente bajos niveles de Desempeño Docente. Finalmente se plantean una serie de conclusiones y las respectivas recomendaciones.

*Palabras clave.* Gerencia, desempeño, capacidad, liderazgo, conocimiento, manejo administrativo, clima organizacional, motivación.

## **ABSTRACT**

This research was formulated aimed at determining whether a relationship exists between the work done by the Institutional Management and Teaching Performance in School "Maria Parado de Bellido"

Methodology was used descriptive - correlational - transactional, not experimental design and the population consisted of 100 teachers. The instrument used the questionnaire consists of 60 items, validated by three experts

In the results obtained from Institutional Management found that is significantly related to the Teaching Performance, and reaches the value of 0.575 correlation. There is also a significant relationship between the Dimensions of Institutional Management in Teaching Performance. Indeed, we have: the Institutional Capacity and Performance Management Teachers have a significant correlation value of 0.318. The Institutional Management Leadership and Teaching Performance have a significant correlation value of 0.417. The Institutional Knowledge Management and Teaching Performance have a significant correlation value of 0.498. The Administrative Management Institutional Management and Teaching Performance have a significant correlation value of 0.533. Organizational Climate and Institutional Management Teaching Performance have a significant correlation value of 0.503. And Grounds Institutional Management and Teaching Performance has a significant correlation value of 0.451, which means that in response to low levels Institutional Management executives also corresponds Teaching Performance low. Finally raises a number of findings and respective recommendations.

**KEY WORDS:** Management, performance, capacity, leadership, knowledge, administrative management, organizational climate, motivation.