



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en
la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTION PÚBLICA

AUTORA:

Br. Elisabeth Peña Palma

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Hugo Enríquez Romero
Presidente

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
Secretario

Dr. Edgar Enríquez Romero
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, a mi Padre que en Paz descansé, a mi querida Madre Ruth Elisabeth, a mis hijos André Alonso y Antonella Valentina, a toda mi familia la cual fue mi motivo de superación constante y ahora con sus bendiciones me da fuerzas para seguir con mis metas.

La autora

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la “Universidad César Vallejo” programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni de la Ciudad del Cusco.

Y finalmente, a la plana docente y estudiantes de la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni, quienes posibilitaron la recolección de información de la presente Tesis.

La autora

Declaracion de autenticidad

Yo, Elisabeth Peña Palma, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado, "Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018"

Presentada, en 104 folios para la obtención del grado académico de Magister, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Cusco, Setiembre del 2018



Elisabeth Peña Palma
DNI 40377842



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la “Universidad César Vallejo” sede filial Cusco para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018” cuyo propósito fue determinar de qué manera la Gestión Institucional influye en el Desempeño Laboral de docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018. Convencida de cumplir con los requisitos establecidos.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Las teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema.....	31
1.4.1. Problema general	31
1.4.2. Problemas Específicos	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.6.1. Hipótesis general	32
1.6.2. Hipótesis específicas	32
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo general.....	33
1.7.2. Objetivo específicos.....	33
II. METODO	34
2.1. Diseño de la investigación.....	34
2.1.1. Tipo de investigación	34
2.1.2. Enfoque de la investigación	35
2.2. Operacionalización de variables	35
2.2.1. Operacionalización de las variables	36
2.3. Población y muestra.....	37
Población	37
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	37
2.4.1. Prueba de confiabilidad de los instrumentos - confiabilidad de los datos recogidos.	37
2.4.2. Validación por juicios de expertos	40

2.5.	Método de análisis de los datos	41
2.5.1.	Procesamiento y análisis de los datos.....	41
2.6.	Aspectos éticos	41
III.	RESULTADOS	43
3.1.	Análisis de confiabilidad de los resultados	43
3.2.	La prueba de hipótesis	57
3.2.1.	La prueba de la hipótesis general.....	57
3.3.	Prueba de hipótesis específica.....	59
IV.	DISCUSIÓN	66
V.	CONCLUSIONES	69
VI.	RECOMENDACIONES	71
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
VIII.	ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables: Variable Independiente.....	36
Tabla 2 Operacionalización de variables: Variable Dependiente	36
Tabla 3 Resumen del procesamiento de casos	43
Tabla 4 Estadística de fiabilidad	44
Tabla 5 Estadística total de los elementos.....	44
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Gestión Institucional.	46
Tabla 7	47
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Liderazgo Directivo.	47
Tabla 8	48
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Evaluación de la Gestión.	48
Tabla 9	49
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Capacitación del personal.....	49
Tabla 10	50
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño docente.	50
Tabla 11 Resumen del procesamiento	52
Tabla 12 Estadística de fiabilidad	52
Tabla 13 Estadística total de los elementos.....	53
Tabla 14	54
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Desempeño Laboral.	54
Tabla 15	55
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño Individual.	55
Tabla 16	56
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño Grupal.	56

Figura 8	56
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño Grupal.	56
Tabla 17	57
Correlación entre La Gestión Institucional y el Desempeño Laboral.	57
Tabla 18	57
Tabla cruzada entre La Gestión Institucional y el Desempeño Laboral.....	58
Tabla 19	58
Prueba de Chi -Cuadrado entre La Gestión Institucional y el Desempeño Laboral.	58
Tabla 20	59
Correlación entre el Desempeño Laboral y el Liderazgo Directivo.....	59
Tabla 21	60
Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y el Liderazgo Directivo. 60	
Tabla 22	61
Correlación entre el Desempeño Laboral y la Evaluación de la Gestión.....	61
Tabla 23	61
Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y la Evaluación de la Gestión.....	61
Tabla 24	62
Correlación entre el Desempeño Laboral y la Capacitación del Personal.....	62
Tabla 25	63
Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y la Capacitación del Personal.....	63
Tabla 26	64
Correlación entre el Desempeño Laboral y el Desempeño Docente.....	64
Tabla 27	64
Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y el Desempeño Docente.	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	47
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Gestión Institucional.	47
Figura 2	48
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Liderazgo Directivo.	48
Figura 3	49
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Evaluación de la Gestión.	49
Figura 4	50
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Capacitación del personal.....	50
Figura 5	51
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño docente.	51
Figura 6	54
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Desempeño Laboral.	54
Figura 7	55
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño Individual.	55

RESUMEN

En esta investigación se enfoca en el campo educativo y social, donde la construcción de un Desempeño Docente es un importante ejercicio de reflexión sobre la perspectiva de la profesión del docente y la función que desempeña en la sociedad y el desarrollo con una equidad, por ende tiene impacto en el rendimiento académico, donde dicha investigación planteo como objetivo principal determinar la Gestión Institucional influye en el Desempeño Laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018, a fin de mejorar la participación de los docentes en la formación de los escolares, por ende en la Gestión Institucional.

El nivel de la investigación fue no-experimental por que no se modificaron las variables, los datos a reunir se recolectaron en un solo tiempo, presentando el diseño correlacional debido a la relación establecido entre la variables gestión institucional y desempeño laboral, la investigación fue aplicada a una población de 45 docentes, la muestra fue a todos los docentes, siendo una muestra censal ya que es igual a la población; se contó con un cuestionario, que tiene 51 preguntas las cuales se comprobó su significatividad.

La determinación de la Gestión Institucional en relación al desempeño laboral de los docentes es sumamente importante ya que esto es significativo en el papel que desempeñan los docentes, pues en la vida escolar siempre es positivo la cooperación que puede ser: en la formación, en valores o principios, etc. Como conclusión más importante en esta investigación se determinó que la Gestión Institucional se da una influencia en el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018, el coeficiente de correlación de Pearson es de mayor a cero, este coeficiente es de 0.801, un valor positivo.

Palabras clave: gestión Institucional, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

This research focuses on the educational and social field, where the construction of a framework of good teaching performance is primarily an exercise in reflection on the meaning of this profession and its role in society, culture and development with equity, for This has an impact on academic performance, where the main objective of this research was to determine how Institutional Management influences the Labor Performance of teachers at the Luis Vallejo Santoni institution educative, Cusco -2018, in order to improve the participation of teachers in the training of students, therefore in Institutional Management.

The design of the research was non-experimental in view of the fact that the variables were not manipulated, the data to be collected were collected in a single time; presenting a correlational design due to the relationship between the variables Institutional Management and work performance; the research was applied to a population of 45 teachers with a sample of 45 teachers, being a census sample since it is equal to the population; We counted on a questionnaire, which has 51 questions which proved their significance.

The determination of the Institutional Management in relation to the Labor Performance of the teachers is extremely important since this takes on significance the role played by the teachers, because in the school life it is always positive the cooperation of them that can be: in the formation, in values or principles, etc. As a most important conclusion in this investigation, it was determined that the Institutional Management influences the labor performance of the teachers of the Luis Vallejo Santoni institution educative, Cusco- 2018, since the Pearson correlation coefficient is greater than zero, this coefficient is of 0.801, a positive value.

Key words: Institutional management, work performance, institucion educative.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En los diferentes países se ha promovido, una definición tomando en cuenta el buen desempeño del docente dentro de un contexto para mejorar la enseñanza, como el primer paso dentro del proceso de la construcción y la implementación de las diferentes políticas públicas dirigidas a incentivar la profesión. El desempeño docente es importante en el ejercicio de la reflexión de la profesión y sus diferentes funciones dentro de la sociedad para de esa manera fortalecer la cultura y el desarrollo con una equidad. Este proceso viene a ser la deliberación de las características de la enseñanza que se dirige a los niños y también los adolescentes para alcanzar el aprendizaje durante el proceso de su formación escolar, también proponer al magisterio para que se movilice para generar un desarrollo de profesión y así para garantizar el aprendizaje. Este viene ser un ejercicio significativo por tener la labor de enseñanza y aprendizaje del docente, teniendo un proceso importante para el bien público. (Ministerio de Educacion, 2012)

La Gestión Institucional se encarga de encaminar una institución hacia diversos objetivos a partir de una correcta planificación educativa; la cual se encarga de conducir, administrar y realizar la gestión educativa o escolar, para lo cual se necesita información, habilidades, experiencias (...) del lugar que se pretende evaluar; así como las características de las personas que realizan las tareas educativas. La planificación ayuda en la administración del proceso institucional y dando resultados necesarios para realizar cambios en el que hacer de la institución.

El desempeño de los docentes en el salón de clase, conlleva acciones de gestión del espacio y los materiales, relación con los padres y su cumplimiento en el horario y en la planificación de los procesos de enseñanza. La construcción del Desempeño Docente es importante en el ejercicio para una reflexión sobre la profesión y sus funciones en la sociedad para fortalecer el desarrollo. (MINEDU, 2014).

La Gestión Institucional resulta imprescindible para este nivel de dirección que ejecutará los proyectos que proponga la institución educativa, teniendo en cuenta la visión y la misión. Por otro lado, la evaluación del docente dentro de su desempeño laboral viene a constituir un proceso de manera sistemática en la obtención de los datos de forma válida y fiable, con un objetivo de comprobación y valoración en el efecto educativo. (Valdés Veloz , 2000) ayuda a conocer el origen de las relaciones interpersonales docentes, alumnos y padres, mostrando si existe o no satisfacción pedagógica de los alumnos en la Institución educativa.

En Bolivia los problemas sobre el clima organizacional se están dando de forma común, en las diferentes centros educativos, teniendo como referencia un estudio que se propuso encontrar la correlación en un nivel existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional en las instituciones de educación Bolivarianas, se ha determinado una relación positiva fuerte entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de la institución educativa Bolivariana con sede en la ciudad de Puno. (Torres & Zegarra, 2015)

Según lo mencionado, en la actualidad se trata de tomar en cuenta el fracaso y el éxito de una institución educativa donde dependen primordialmente de la calidad del desempeño de los docentes. Se podrá mejorar la malla curricular, los libros escolares, incrementar nuevas tecnologías, obtener diferentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes que desempeñen satisfactoriamente su labor, no se tendrá avance sustancial en la calidad de la educación y por consiguiente no se verá reflejada la buena gestión de la institución educativa.

En el conjunto de instituciones de educación del Perú, se da diferentes problemas de carácter administrativo, logístico y el personal lo que en su conjunto dificulta la Gestión Institucional, en el trabajo de investigación que se realizó en el centro educativo de la policía nacional del Perú "Precursores de la Independencia Nacional" se dio a conocer la relación significativa entre el clima de la institución y el desempeño de las labores del docente. (Armero, 2014). Reflejándose en la mayoría de los colegios, se pretende implementar una educación de calidad, para lo cual se debe Organizar una buena Gestión Institucional siendo el proceso

educativo una materia de evaluación constante puntualizando el desempeño de las labores en los docentes a través de los niveles educativos que en la actualidad se están implementando en el país.

Considerando la realidad pedagógica, en la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, del Distrito de Santiago, se ha podido observar que presenta una Gestión Institucional no muy organizada, lo que se refleja en la deficiente calidad de gestión educativa, creando una gran preocupación, pues se debería realizar un trabajo conjunto de un equipo conformado por; el personal administrativo, los padres de familia, personal docente de cada uno de las secciones que posee la Institución Educativa e inclusive los mismos alumnos, donde cada uno de ellos debe tener presente la visión y la misión en la institución educativa.

De continuar o empeorar esta situación, la Institución Educativa “Luis Vallejo Santoni” podría someterse a problemas relacionados al aspecto administrativo, pedagógico y de gestión en general, perjudicando principalmente a los estudiantes, quienes no están al tanto del problema. Asimismo, la misma imagen del buen prestigio Institucional será perjudicada con el retiro de los estudiantes a otras instituciones educativas, por lo cual los padres de familia buscaran un lugar adecuado para la educación de sus hijos.

Por lo tanto, se hace fundamental propiciar entre los participantes en la institución educativa cambios de actitud, fomentar la innovación, dedicación, creatividad basada en procesos de aprendizaje y socialización de todo el equipo educativo; asimismo una capacidad para realizar un cambio exitoso en la Gestión Institucional de la institución educativa “Luis Vallejo Santoni”.

1.2. Trabajos previos

Las investigaciones elaboradas en las instituciones educativas en el ámbito internacional y como el nacional que nos proporcionan información sobre el desarrollo de las instituciones educativas por los docentes tenemos:

Amanda, Arratia B. (2010), en su tesis titulada “Desempeño Laboral Y Condiciones De Trabajo Docente En Chile. Influencia Y Percepciones Desde Los Evaluados” de pertenecía de la Universidad De Chile, el cual tiene el objetivo “indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes con respecto de la satisfacción laboral y analizar la relación que tiene con sus resultados en la evaluación de desempeño docente en Chile.

Conclusiones: Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente, considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, para manifestarse como el elemento principal dentro del proceso de la producción en el entorno social. Por lo tanto, el estudio parte de la suposición de los principales actores encargados de dar a conocer este conjunto de las relaciones, como la auto-explicación del desempeño profesional y la trayectoria laboral de los docentes.

Resultados: esta investigación busca encontrar una comparación de las opiniones y las percepciones de los docentes con relación a las diferentes características de estudio, es importante evidenciar que el colectivo de docentes con resultados bajos comprende que el desempeño laboral es desde una observación vocacional, donde es importante inculcar valores de ser un mejor orientador y en las competencias que están destacando son de tipo vacacionales y actitudinales. Además, los docentes perciben la relación entre las condiciones materiales y el desempeño laboral es importante a partir de los elementos específicos de las aulas catalogadas a partir del clima en el aula, por el contrario, el grupo de maestros con resultados buenos definen el desempeño docente con las características más técnicas, mencionar los aspectos de las diferentes condiciones de la escuela como los materiales, el clima laboral, la gestión académica y la infraestructura.

López L. Nidia & Sánchez G. Víctor & Rojas A. Deniss. (2015) en su tesis de título “La Gestión Institucional En Un Centro De Educación Superior Mexicano En El Proceso De Construcción De Confianza Desde Los Enfoques De Atención Al Sujeto” En cuyo objetivo fue el de “mostrar la manera en que un centro universitario aplico el modelo educativo general que ha adoptado la IES, y como ha ido traduciendo en las acciones de manera concreta adaptadas al propio contexto, comprometiéndose.

Conclusiones: la atención personalizada del director en relación se caracteriza por el trato recibido de forma empática, cercana y cálida, según Porte había un soul contacto entre los actores y la dirección donde iban a partir de las diferentes acciones de forma única la IES y contextualizadas en el entorno del centro universitario, estas acciones van a contribuir a desarrollar un entorno de confianza, en concreto a través de hacerles sentir a las personas la importancia dentro de la institución.

Romero Huamán, Alexander (2014) en la tesis para obtener el grado de magister en educación con una mención en gestión, titulado “Evaluación Del Desempeño Docente En La Red De Colegios Particulares De Lima” realizado por la Pontificia Universidad Católica Del Perú, el objetivo planteado fue “determinar las características que presenta el desempeño de los docentes de secundaria de tres colegios de la red Saco oliveros, desde la opinión de los estudiantes y del personal directivo.

Resumen: el interés de las grandes sociedades es generar retos dentro del sistema educativo y las demandas de una educación consecuente con las necesidades, las aspiraciones y expectativas de los individuos y la comunidad, que van a depender fundamentalmente de la educación de calidad en el nivel del sistema educativo, la Educación Básica juega un papel en la institución y especialmente en los docentes de forma relevante.

Resultados: la investigación nos presenta que todas las variables, tanto los directores y los alumnos manifiestan que tienen docentes bien capacitados y comprometidos con la labor pedagógica, dentro de este grupo un 97,1% ve que la mejor cualidad de los docentes es que dominan la asignatura que imparten en la

institución, por lo tanto, los estudiantes reciben una adecuada y actualizada formación académica. Finalmente, la apreciación del rol de consejeros de los docentes (89,7%), en la cual no se obtiene los altos nivel de las variables. Los estudiantes en consecuencia no están siendo atendidas enteramente en los aspectos, el cual es también esencial para la formación.

Elera Gómez, Rodomiro (2010) su tesis para obtener el grado académico de maestro en educación de título “Gestión Institucional Y Su Relación Con La Calidad Del Servicio En Una Institución Educativa Pública De Callao” realizada en la Universidad San Ignacio de la Loyola, donde se plantearon como objetivo “identificar la relación existente entre la gestión institucional con la calidad del servicio educativo en la I.E. Dora Mayer”.

Resumen: en la presente investigación tienen como propósito la identificación de la relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo. Donde utilizaron el diseño descriptivo correlacional. La muestra estaba conformada por 148 estudiantes del 5° de secundaria, los padres de familia y los docentes en su conjunto, a todos ellos se les encuestó en su totalidad para obtener las diferentes percepciones con respecto a las variables. Del análisis estadístico se saca las conclusiones que existe una relación significativa entre las variables gestión institucional y calidad del servicio educativo, tanto los padres de familia y los estudiantes en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, la relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad educativa de los servicios, en tal sentido comprobándose las hipótesis.

Rosario Flores, Abraham R. (2017) en su tesis para obtener el grado académico de magister en educación con el título “La Gestión Educativa Y El Desempeño Docente De Educación Secundaria De La Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016” el cual pertenece a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, presenta el siguiente resumen:

Este estudio de investigación tiene la finalidad de “determinar si la gestión educativa tiene una relación con el desempeño docente de educación secundaria de la

institución educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima –2016”, es de tipo básico porque sus resultados van a enriquecer el conocimiento científico teórico, es también de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre las variables gestión educativa y el desempeño docente. Para este trabajo de investigación se aplicó dos instrumentos, un cuestionario cerrado para medir la variable gestión educativa, el cual está conformado por 30 ítems y evalúa las dimensiones, gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión comunitaria. El otro cuestionario se realizó para medir la variable desempeño docente el cual estaba compuesto por 28 ítems y mide las dimensiones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela de forma articulada a la sociedad, desarrollo de la profesión y la identidad docente, las dos variables han sido validados mediante un juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad. Estos resultados encontrados nos muestran que existe una relación de manera significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente y alcanzando un nivel de 0,837.

1.3. Las teorías relacionadas al tema

Según la teoría de la gestión se muestra la forma de dirigir las diferentes acciones que tienen que constituir la implementación de las políticas generales de la empresa, estas decisiones tomadas deben de estar orientadas a alcanzar los objetivos propuestos por la empresa. La gestión tiene sus acciones que están orientadas a alcanzar los objetivos de una manera que las diferentes acciones deben de ser eficaces y también eficientes, y de esa manera estar orientadas a los objetivos y el uso de los recursos de una manera adecuada. (Salas, 2012).

Para la administración de las diferentes actividades de una organización de forma correcta, es primordial tener un conocimiento de la misión de la organización y que esta sea incorporada por todos los miembros para de esa manera garantizar los objetivos obtenidos. Las políticas puestas en marcha en la empresa deben reposar sobre dos principios fundamentales donde vienen a ser la coherencia y la

integración, y dando un reflejo así la imagen de forma externa o también interna dentro de la organización y planificando las diferentes actividades.

Por lo tanto, la gestión depende de una forma importante de la eficacia, como tener en cuenta la forma de elegir los diferentes objetivos, para los cuales encontraran la forma de concentrarse en la atención y también los esfuerzos, para no desperdiciar el tiempo en otras actividades y los recursos para tener resultados satisfactorios en la organización. Para lo cual es de mucha importancia que tener estrategias que les permita obtener diferentes objetivos planteados por la organización.

A partir de la misión que se desarrolla en la gestión en una organización, es de vital importancia, donde va depender de la obtención de los resultados que beneficien y les permita alcanzar los objetivos establecidos.

Según burgos la gestión tiene un proceso comprendido por diferentes funciones y las actividades que van a desarrollar los administradores, para poder conseguir los objetivos de la organización. Dentro de la gestión se tiene elementos importantes para alcanzar, dirigir y controlar a las organizaciones para que encuentren eficiencia y la eficacia de los objetivos propuestos. (Burgos, 2004).

La gestión de la institución en principio va tener que involucrar el manejo de la institución educativa para encontrar diferentes metas que se han ido planificando, para los cual se necesita los saberes, la habilidad y las experiencias en relación al contexto en el cual se piensa implementar los objetivos, así también están las prácticas y los mecanismos a utilizar por los administradores de la educación en las diferentes tareas. Para lo cual la planificación es de mucha importancia para generar el desarrollo de las acciones de la conducción, administración y la gestión de la educación. (Ruiz, 2007).

La forma de conducción de una institución educativa corresponde al ámbito institucional que va involucrar los diferentes objetivos y acciones. Que apunta a lograr la influencia en forma directa sobre la institución educativa involucrada. Para lo cual se necesita personas encargadas de saberes, habilidades y experiencias en lo que es la planificación educativa, lo que también se puede entender como una

aplicación de unas técnicas, instrumentos para la conducción de las diferentes estrategias para desarrollar las diferentes actividades de la institución educativa.

Por lo cual, se puede decir que la gestión institucional tiene un conjunto de estrategias y acciones para la función de la administración de la educación y un soporte para las actividades, por lo tanto, todos los integrantes de la institución educativa elaboran todos los días metas de políticas educativas para el equipo de trabajo.

Así mismo, la gestión institucional está relacionada con la planificación que se desarrolla en una institución educativa, para esto se tiene actividades centrales para la dirección de la planificación, la comunicación, el control y la participación. También se hace referencia a las diferentes acciones que se desarrollan dentro de la institución educativa con un propósito de tener trazados los diferentes objetivos. Entonces las diferentes acciones que se tienen van a influir de una forma positiva dentro de la institución educativa.

Según Carriego muestra la función que se ejerce el gobierno desde una posición de autoridad y de una manera para desarrollar los procesos estratégicos y operativos para retener los logros de sus fines.(Carriego, 2007). Al referirnos a la gestión institucional, estamos indicando que las funciones que se ejercen dentro de la institución educativa, tomando en cuenta su planificación.

No obstante que la gestión se aleja del rol del director como administrador y ejecutor de las ordenes que dictan de otras instituciones que no pertenecen a la escuela, por lo tanto, nos acercamos a las tareas que van a implicar una forma de protagonismo en las decisiones que se toma en la administración de la institución escolar, la escuela se construye en función de la identidad.

Por lo tanto, se trata de mirar a la organización que se da en las instituciones educativas. Para que se construya, se modifique y optimice los modelos organizacionales. Para poder generar transformación o potencializar la planificación de gestión institucional, Debe pensarse que, en este momento de cambio, también se transforman quienes pertenecen a la institución educativa.

Según la afirmación de Weinstein, sobre el liderazgo directivo está dado por la presencia de las prácticas en la dirección escolar donde se muestra la influencia de manera positiva en las diferentes labores y las condiciones del docente, en una consecuencia del resultado en el aprendizaje de los escolares en la institución educativa.(Weinstein, 2009). Por lo tanto, cuando se tiene poco liderazgo de parte de los directores se va a tener una reducción en el aprendizaje de los estudiantes, y dando un retroceso a las instituciones educativas en su calidad.

Entonces los resultados académicos de los estudiantes van tener un impacto a consecuencia del liderazgo del director en la institución educativa. En la cual el director sería la persona más influyente para los resultados de los estudiantes y también tenemos a los docentes quienes están encargados de liderar en los salones de clase. Así mismo a consecuencia del liderazgo adecuado se va generar mejores resultados en la educación de calidad.

Finalmente podemos decir, el liderazgo directivo es una práctica para mejorar la educación en los estudiantes entendiendo como se va dando el incremento de calidad y el resultado en el tiempo. Este enfoque nos va mostrar los diferentes comportamientos y practicas enfocadas a comunicar una forma de motivación para el desempeño y confianza en la capacidad para conseguir las metas, roles y enfatizar los diferentes propósitos de la identidad colectiva de la institución educativa.

La evaluación de la gestión dentro de diferentes hábitos de las evaluaciones, de una forma tradicional para los alumnos, se han ido extendiendo e incluyendo a los docentes, las instituciones, los programas y el sistema que son los objetivos de la política de la evaluación. En la ampliación de los entornos y los objetivos de las políticas de la evaluación hace importante las ausencias y las necesidades en el espacio de estudio.(Pérez, 2002).

Así mismo se tiene que entender que es un proceso de recoger la información para ir tomando las mejores decisiones para la calidad educativa, incluso es importante tener en cuenta todas las actividades educativas para su evaluación. Para lo cual la evaluación debe de constituir el modo de vida de los diferentes miembros

educativos. La evaluación es de forma determinate para ir estableciendo la pertinencia y la viabilidad del plan educativo, sin embargo, la evaluación se viene a convertir en una herramienta importante para el control y mejora educativa.

Entonces el instrumento de la evaluación educativa se convierte en una herramienta importante para obtener la calidad en el sistema de educación, para que genere respuesta a las diferentes necesidades sociales y también en el mercado, y mostrándose en la idea de la eficacia en la educación para que se pueda extender en el ámbito educativo.

Como conclusión a la gestión y las evaluaciones para la educación de calidad, se presenta diferentes recursos de forma sistematizada para ampliar la variedad teórica y la metodología para desarrollar en el contexto de la educación una mejor calidad, para elevar el esfuerzo de mejora el servicio y renovar a los responsables de dirigir las renovaciones en la institución educativa.

Las capacidades del personal deberán de estar orientado a obtener los objetivos y principios de manera personal, en lo concerniente al laboral y el profesional, los que conformaran el grupo de desarrollo de la organización para tener bien orientado el presente como un conjunto para el modo de vida. (Aguilar, 2004). La capacitación se realiza en las organizaciones, a través de ellos se va formar la cultura de la identidad que va tener que basarse en diferentes valores sociales de la producción y las labores de calidad en la institución educativa.

Por lo tanto, el significado de la capacitación es de forma amplia en las instituciones educativas, el objetivo es brindarles un conocimiento en los aspectos de las labores de los miembros que integran la institución educativa. Por lo tanto, es de vital importancia para los empleados, ejecutivos y funcionarios recibir la capacitación, este trabajo tiene un aspecto de forma intelectual donde estos conocimientos y habilidades adquiridos para desarrollar las diferentes funciones en la institución educativa.

En conclusión, la capacitación del personal es un objetivo muy claro y preciso para el desempeño de la institución educativa. Donde se va a desarrollar las diferentes actitudes, habilidades y el crecimiento como profesionales de la institución para desempeñar las actividades de una forma eficiente y de calidad de la educación. Por ello la capacitación es importante en los diferentes espacios de la organización.

El desempeño docente según la afirmación del ministerio de educación, lo define el desempeño de los docentes como una muestra de los dominios, la competencia y el desempeño donde se va a caracterizar la acertada docencia y serán exigidos al grupo de docentes de la educación básica regular en el país. Donde se va conformar un acuerdo de manera social y técnico entre la sociedad, el docente y el estado en función de las habilidades con el propósito de alcanzar las metas del aprendizaje de los estudiantes(Educacion, 2014)

Por lo tanto, las estrategias que forman parte para el aprendizaje de los estudiantes están dadas por el conjunto de actividades desarrolladas por los maestros en la institución educativa. Enfocada en el servicio público y el desarrollo de forma integral de las actividades que se observa en los estudiantes que pueden ser descritas o también evaluadas expresando sus competencias, lo cual tiene que ver con el aprendizaje que se espera en la ejecución de las diferentes tareas asignadas en la institución educativa.

También se puede decir que es el conjunto de acciones organizadas con la interacción entre los diferentes conocimientos como el científico y el escolar. Esto va promover las acciones didácticas y pedagógicas para el proceso del aprendizaje de los escolares y también para el mejorar la formación como profesionales de la educación.

Finalmente, el desempeño del docente hace una referencia a las habilidades que le permite al docente desarrollar e impartir un discurso desde donde genere el proceso para el aprendizaje de forma grupal y el personal con los objetivos de la innovación hacia el desarrollo de su profesión de una forma integral. Así mismo la labor del docente ha ido tomando importancia en los últimos años para la

investigación educativa donde se ha tenido que explicar en la práctica la pedagogía y la didáctica en el aula, donde los docentes tienen que tener una preparación en la enseñanza, también está la construcción de un entorno apropiado para generar el aprendizaje del estudiante.

Según Ribas las relaciones laborales muestran todo el orden social y cultural donde se forma sobre la base de las relaciones laborales, para todos los cambios que se muestra en la base dando una reparación en toda la estructura del ser humana. Por tal motivo en las diferentes épocas de la historia en relación sobre el futuro donde se muestra la relevancia teórica y social.(Blanch Ribas, 2003)

Desde la teoría, el futuro del trabajo a mediano o largo plazo, puede darse como el resultado de las interacciones de los tres factores principales:

- La innovación y la discontinuidad es la irrupción o ruptura.
- La actualidad es la continuidad y el desarrollo.
- La ejecución de los diferentes planes.

Por lo tanto, las relaciones laborales han sido construidas en un proceso de cambios profundos y acelerados. El proceso del trabajo funciona como una fuente inagotable donde se muestran los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo.

Las relaciones de trabajo es el componente central de la civilización donde se muestra la construcción del orden social y cultural, basado en la estructura de la existencia humana. La propia experiencia histórica nos induce a concluir que la forma de producción en la vida económica, social, política y cultural está en una etapa de transformación.

Finalmente se desarrolla las relaciones laborales desde el origen de la construcción de significados y condiciones objetivas del trabajador. Para comprender el impacto de la organización laboral como forma social en la comprensión del comportamiento, la cultura y el clima organizacional sin tener que sostener una forma colectiva o subjetiva de los diferentes tipos y calidad de las relaciones que se producen entre los grupos humanos que interactúan en las organizaciones.

EL Desempeño laboral viene a ser el rendimiento laboral y las diferentes formas de actuar del trabajador para realizar las diferentes funciones y los trabajos importantes que les exigen dentro del contexto laboral de forma específica, el cual les permite mostrar su actitud en el trabajo. (Isea Josia, 2013). Por ello se muestra la forma de realizar el trabajo. También el esfuerzo empleado para la obtención de los objetivos.

Así mismo el desempeño laboral es la actitud que manifiesta la persona con las diferentes competencias que alcanza en el transcurso de los años, estos vienen a ser los conocimientos, las habilidades, las experiencias, los sentimientos, las motivaciones, las características personales y también el valor que se adquiere para contribuir a los objetivos que se planteaban en la institución educativa, con importancia en la exigencia de técnicas para la producción y el servicio de la institución educativa.

Finalmente se puede manifestar sobre el desempeño de las labores que están en referencia a las actividades que desarrolla el trabajador. Teniendo en cuenta los diferentes aspectos como es: aptitudes, eficiencia, calidad y la productividad para el desarrollo de las actividades que es asignado en un tiempo establecido, por lo tanto, los comportamientos se observan en la labor que cumplen con las reglas de seguridad y salud en las labores dentro de la organización, además las cualidades de los trabajadores se expresan en el desempeño de las actividades que se establecen en la organización.

EL desempeño individual según Murphy (1990) el desempeño individual viene a ser el grupo de conductas que están en una forma relevante para encontrar los diferentes objetivos en la organización o también en la unidad organizativa de los individuos que trabajan. (Salgado, 2011). Por lo tanto, el desempeño individual se refiere a los comportamientos o acciones de los individuos que están bajo el control y las metas de la organización, también se podría determinar la contribución de una persona al funcionamiento de una organización y la manera de determinar el tratamiento de la permanencia en el trabajo.

Por lo tanto, el desarrollo en el desempeño individual es importante para alcanzar el desempeño organizacional, el esfuerzo puede verse en las características de la estructura organizacional, además el crecimiento de las habilidades de los empleados que integran la organización debe ser orientado a la búsqueda de los resultados e ir cambiando en la fuerza productiva. Entonces el liderazgo que se muestra dentro del sistema de las recompensas, las tecnologías y la función de las diferentes áreas establecidas en una forma armónica para la orientación de los esfuerzos para cumplir los propósitos que se establecen para la organización.

Por lo tanto, actualmente la competitividad es la fuerza que mueve y mantiene en vida a las organizaciones. La globalización ha traído grandes exigencias a las empresas para permanecer teniendo que contar con los elementos fundamentales para sostener las exigencias de la sociedad. Sin embargo, las acciones pueden ir provocando cambios internos que afectan directamente a los empleados, para esto tienen que capacitarse para los nuevos procedimientos y usos de tecnologías que apoyan en el trabajo y cubrir la demanda de la organización.

En conclusión el desempeño individual viene a ser el conjunto de comportamientos que expresa el empleado dentro de la organización, para de esa forma ayudar a la obtención de resultados, una situación deseada y las diferencias que existen dentro de la organización, algunas van a estar relacionadas con las tareas específicas y otras no van a tener ninguna relación con las tareas, para establecer mejores relaciones interpersonales entre los administradores y los empleados dentro de la organización.

El Desempeño grupal “Es un sistema compuesto de partes con un alto nivel de interdependencia. Cada miembro es responsable de las acciones de una parte en particular, y cada miembro tiene sus propios objetivos y metas. Cada uno de ellos controla variables que afectan a los otros miembros. Estos miembros al funcionar como un grupo, tendrán más posibilidades de buscarle soluciones a problemas y poder engranar sus interdependencias, que sí funcionarían de una manera autónoma y percibirán a los demás como parte del ambiente externo” (Alexander S., 1982).

Así mismo los miembros que participan de un grupo organizacional son responsables de las acciones que se les encarga, para darle solución a las acciones que les encarga la organización, este es el valor más estable y consistente en la vida de cualquier persona y esto va permitir el desarrollo de las relaciones humanas y el ambiente laboral.

Para lo cual las soluciones a los problemas que se presenta en la organización del grupo tienen que ser solucionados por los miembros que integran, dentro del grupo existe responsabilidad personal en la relación entre los miembros está basada en compartir y aceptar las tareas encargadas. Los miembros del grupo forman parte de manera clara lo que irán a hacer, donde cada uno se va a comprometer y tomara la responsabilidad por sus acciones.

Finalmente se puede decir que los miembros de la organización escogen la forma de su toma de decisión. Por lo tanto, el comportamiento de cada miembro no está en función de un control ni tener una manipulación por ningún otro miembro, está claro que cada miembro podrá recibir una retroalimentación de los demás en cuanto a los procesos y los contenidos del grupo. Entonces los miembros tienen toda la libertad para formar un grupo.

La Gestión institucional, son las diferentes capacidades que la entidad tiene para incorporar un plan estratégico, en función del presupuesto de la institución educativa para que incluya en el entorno y en los planes operativos anuales. (Farro, 2001)

El desempeño de las labores es la forma en que el trabajador de la organización se desempeña de una forma eficaz para alcanzar los diferentes objetivos de una manera común, están sujetos a las reglas que se establecen con una anterioridad. En tal sentido la base del desempeño laboral está en referencia de las funciones que ejecutan los trabajadores de la organización de una forma más eficiente, manera eficiente, tomando en cuenta la finalidad de ir alcanzando los objetivos planteados. (Stoner Freeman, 1996)

El liderazgo directivo es el estilo autocrático. Por lo general se le utiliza cuando el líder debe tomar decisiones unilaterales que serán seguidas sin comentarios ni cuestionamientos "de la tropa". La necesidad de emplear el estilo de liderazgo directivo puede ser resultado de que el líder tenga más conocimiento de la situación, o de que la decisión afectará el bien común de la organización. (Summers, 2006).

La evaluación de la gestión está determinada, por una evaluación antes para ir estableciendo la pertinencia y la viabilidad del plan que se estableció, ante una ejecución sin tener en cuenta los objetivos y que se conduzca a resultados no esperados por la organización. (Alvarado, 1999).

Capacitación del personal viene a ser un elemento importante para alcanzar la excelencia dentro de la organización, para lo cual las organizaciones deberán promover una inversión en el desarrollo de los docentes y del personal que labora, promoviendo las capacitaciones de una manera continua. (Senlle & Gutierrez, 2005).

Desempeño docente muestra una hipótesis donde constituye el factor importante en la calidad de los servicios educativos. Por el cual la caracterización es de mucha importancia para el ejercicio de los profesionales y de esa manera contribuir con el perfil que tenga una integración a las diferentes competencias de forma básica y específica. (Montenegro, 2003).

Desempeño individual viene a ser el conjunto de individuos que se vienen comunicando con una manera permanente en el transcurso del tiempo, este viene ser el resultado de una interacción entre los diferentes integrantes de la institución educativa. Los productos de la organización, los procesos y sistemas de trabajo y la manera de ejercer el liderazgo, la calidad y cantidad de las diferentes tecnologías que se ponen al servicio de los trabajadores para analizar, estos elementos les van a permitir un mayor o menor resultado de los talentos de los trabajadores del grupo. (Stoner, 1994)

El Desempeño grupal es un factor importante para garantizar donde se interviene elementos individuales, de una manera diferente entre los individuos. Los individuos han sido analizados de diferentes maneras o perspectivas en especial en los conceptos en su manera de actuar o el desempeño dentro de una organización. (Stoner, 1994).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la gestión institucional influye al desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?

¿Cómo la evaluación de la gestión se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?

¿Cómo la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?

¿Cómo el desempeño del docente se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica: El estudio de la investigación se hizo con el propósito de brindar un aporte a los conocimientos que existen sobre la Gestión Institucional, se consultaron y analizaron teorías y conceptos en referencia a las variables de estudio de tal manera se logró profundizar e identificar si se encuentran relaciones entre el desempeño laboral y la gestión institucional de docentes en

la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018, así mismo esta información recopilada servirá para el desarrollo de trabajos futuros con una problemática similar.

Justificación Práctica: Este estudio de investigación estuvo realizado con la necesidad de encontrar mejoras en la gestión Institucional de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, para encontrar las diferentes relaciones en el desempeño de las labores de los docentes. Debido a la relevancia en la formación integral de los estudiantes considerando la importancia de investigar la relación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La gestión institucional influye significativamente al desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

El liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

La evaluación de la gestión se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

El desempeño del docente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la gestión institucional influye al desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco- 2018.

1.7.2. Objetivo específicos

Conocer cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Analizar como la evaluación de la gestión se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Determinar cómo la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Describir cómo el desempeño del docente se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de la investigación

Para el diseño del trabajo de investigación se utilizó el tipo no-experimental en vista de no existir una manipulación de las variables, los datos a reunir se recolectarán en un solo tiempo.

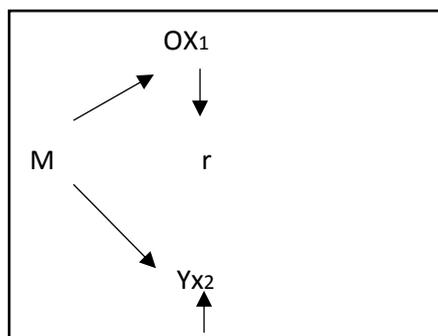
Es cualquier investigación donde no se da como resultado la manipulación de las diferentes variables o también asignarles de forma aleatoria los sujetos o las condiciones por lo cual esta es la investigación no experimental o *expost-facto*. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006)

2.1.1. Tipo de investigación

Los diferentes estudios de tipo correlacionales están dados por la forma de la evaluación, es decir al evaluar el grado de la asociación que se pueda presentar entre las dos variables, el cual mide cada uno, para después cuantificar y analizar la relación. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014)

El diseño correlacional viene a ser la relación que se da entre dos o más variables del estudio de forma pareadas. Además, el marco de nuestra investigación es el diseño correlacional, por las relaciones entre la gestión institucional y el desempeño laboral.

El diagrama representativo al que se adapta es:



Dónde: M = La muestra (docentes).

Ox1 = observación de variable1, Gestión institucional.

Oy2 = observación de variable 2, Desempeño laboral.

r = Observación de correlación entre variables.

2.1.2. Enfoque de la investigación

Según (Montufar, Mamani, & Ríos, 2015). El enfoque cuantitativo, considera la utilización de estadística para la presentación de los resultados en base a la medición numérica y el análisis estadístico.

Según la investigación tiene un enfoque cuantitativo de manera que se va a describir, explicar y predecir las variables.

2.2. Operacionalización de variables

V.I.1: Gestión Institucional

V.D.2: Desempeño Laboral

2.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

variable Independiente: Gestión Institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión institucional	Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones. - Estilo de liderazgo. - Bien Común.
	Evaluación de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Objetividad en el cumplimiento de las metas. - Aspecto metodológico. - Retroalimentación.
	Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización. - pedagógica. - Eficiencia en el uso de los recursos humanos.
	Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular. - Interacción con el estudiante. - Logro de aprendizaje.

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

variable Dependiente: Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Laboral	Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición. • Destreza. • Responsabilidades. • Compromiso. • Confidencialidad.
	Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en equipo. • Rendimiento. • Relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

La población para el estudio de la investigación estuvo conformada por los 45 docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018.

Muestra

La Muestra para esta investigación son los 45 docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018. Siendo la muestra igual a la población, se denominará como una muestra censal.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la aplicación en esta investigación es: la encuesta con un cuestionario para los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, cusco-2018.

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario cerrado

2.4.1. Prueba de confiabilidad de los instrumentos - confiabilidad de los datos recogidos.

Cálculo del Índice de consistencia interna:

Entenderemos como confiabilidad de los instrumentos a su capacidad para poder medir de una forma precisa y consistente de sus características que se busca medir, juntando los conceptos más importantes como son la estabilidad temporal y

la consistencia interna. Por lo tanto, la estabilidad en el tiempo hace referencia a la capacidad del instrumento para que nos dé iguales mediciones cuando vamos a utilizar en diferentes momentos con los mismos sujetos. La consistencia interna nos va permitir recoger el grado de la coincidencia o también el parecido que existe entre los ítems que integran el instrumento.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para poder dar la interpretación de los valores del coeficiente de confiabilidad vamos a utilizar el cuadro siguiente.

CUADRO N°01
RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CROMBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: elaboración propia

CUADRO N°02
LA ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
GESTIÓN INSTITUCIONAL

	Alfa de Crombach	N° de elementos
D1: Liderazgo directivo	0,832	09
D2: Evaluación de la gestión	0,795	09
D3: Capacitación del personal	0,816	06
D4: Desempeño docente	0,799	07
CLIMA INSTITUCIONAL	0,822	31

Fuente: elaboración propia

En el cuadro n° 2 podemos ver que los diferentes valores que se han obtenido en el coeficiente de Alpha de Combach en la variable clima institucional, también dentro de esta estadística tenemos las dimensiones con una ubicación por encima de 0,7, el cual nos va permitir indicar que la confiabilidad es alto para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto el instrumento utilizado para medir esta variable es confiable.

CUADRO N°03
LA ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL

	Alfa de Crombach	N° de elementos
D1: Desempeño individual	0,845	11
D2: Desempeño grupal	0,863	09
DESEMPEÑO LABORAL	0,855	20

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 3 podemos ver que los valores que se han obtenido en el coeficiente de Alpha de Combach en la variable desempeño laboral, también se ha dado para las dimensiones con una ubicación del 0,7, el cual permitirá indicar la confiabilidad de la variable y las dimensiones con un porcentaje muy alto, por lo tanto, el instrumento para poder medir la variable es confiable.

2.4.2. Validación por juicios de expertos

Los instrumentos del presente proyecto han sido sometidos a validación de juicio de expertos por tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo los resultados de este proceso se muestra en el siguiente cuadro.

Validación de expertos

Nº	Experto	Porcentaje
01	Experto 01	80%
02	Experto 02	80%
03	Experto 03	80%
	Promedio	80%

Del análisis de cuadro anterior se puede afirmar que el promedio de valoración por juicio de expertos para los instrumentos es 80% lo cual representa la validez significativa de estos.

2.5. Método de análisis de los datos

El método científico se utilizó como método general.

La palabra “método” es diferente, en la actualidad se conoce como el grupo de técnicas y también los procedimientos que van a permitir al investigador desarrollar sus objetivos planteados. El método científico establece un conjunto de normas que van a regular el proceso de cualquier estudio de investigación que tenga el rango de tener una calificación como científica.

En el análisis de los datos se utilizaron:

Primero, la descripción estadística con el SPSS-25.

Segundo, la inferencial estadística en la prueba de hipótesis.

2.5.1. Procesamiento y análisis de los datos.

El estudio de investigación, se realizó preguntas a los docentes en la institución educativa para poder obtener información sobre la gestión institucional, cuyos datos se procesaron en el SPSS - 25, se realizará la tabulación respectiva de las encuestas para la posterior elaboración de los gráficos respectivos para cada ítem y finalmente concluir.

Éstos nos ayudaran a dar una solución a la realidad problemática del presente estudio, planteando así las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó.

2.6. Aspectos éticos

Honestidad: toda persona que es parte de una investigación y dentro de sus capacidades debe de intervenir de una manera que cuide su conducta y en lo posible con los participantes, las diferentes exigencias de la moral y las costumbres.

Justicia: en la investigación deberá ejercer un juicio de manera razonable y tomando las precauciones necesarias para de esa manera asegurar los sesgos y las limitaciones de su capacidad y el conocimiento, en el cual no se permita las prácticas de una manera injusta. En la investigación se obligan a tratar de manera equitativa a los que participan en el proceso, procedimiento y el servicio de la investigación.

Responsabilidad Social: esta investigación tiene como objetivo el social y académico. Esta proyección se concretará de acuerdo a la línea de sus actividades de la investigación. En la proyección social la investigación debe de ponerse de manifiesto, el respeto y el cuidado del ambiente, evitando las acciones contra la naturaleza y la bio-diversidad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de confiabilidad de los resultados

Variable Gestión Institucional

Para la recolección de los datos se utilizó el instrumento de validación el Alpha de Combach, el cual está encargado para determinar la media ponderada de la correlación de las dos variables o ítems, los cuales formaron la parte de la encuesta.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α : Alpha de Combach.

k : Numero de ítems del instrumento.

vi : varianza de cada ítems.

vt : varianza total.

Tabla 3

Resumen del procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido -a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Fuente: elaboración propia

Tabla 4
estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Crombach	Nº de elementos
,952	31

Fuente: elaboración propia

Por lo tanto, el valor de Alpha de Crombrach está dado por tener una semejanza al valor máximo, 1, donde se muestra la mayor fiabilidad de la escala. En el SPSS-25 donde se tuvo un resultado un alpha de combrach de 0.952, según Raúl Pino (2007), donde manifiesta que el coeficiente de Alpha es > 6 ; se acepta por tal sentido que el instrumento es válido y confiable por estar próximo a la unidad.

Tabla 5
Estadística total de los elementos

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa?	60,86	312,529	,367	,953
¿El director respeta la opinión de los docentes?	60,81	307,962	,523	,951
¿Se facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones?	60,71	311,214	,567	,951
¿El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa?	60,76	311,090	,486	,951
¿El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo?	61,00	307,300	,571	,951
¿El director tiene estilo democrático y transformador de dirección?	60,90	304,190	,614	,950
En las reuniones de trabajo con el equipo directivo ¿Los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional?	61,19	292,162	,892	,947

¿Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas?	61,48	305,662	,643	,950
¿Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	61,00	301,700	,750	,949
¿Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.?	60,57	315,357	,413	,952
¿El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.?	60,81	298,262	,870	,948
¿El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.?	61,14	303,329	,753	,949
¿El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional?	61,24	293,390	,878	,948
¿El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica?	61,19	304,262	,653	,950
¿El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.?	60,38	317,548	,272	,953
¿El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo?	61,19	305,062	,719	,949
¿Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo?	61,33	305,133	,701	,950
¿Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo?	61,19	298,462	,836	,948
¿Los docentes de la I. E. muestran actitudes de apertura al cambio?	61,33	296,933	,870	,948
¿Los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados?	61,29	312,214	,514	,951
¿El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes?	61,10	301,490	,744	,949
¿El personal de apoyo está capacitado y actualizado?	61,24	295,490	,818	,948
¿El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función?	61,62	305,348	,679	,950
¿El personal de apoyo es eficiente en el cumplimiento de su función?	61,52	306,262	,616	,950
¿Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificada mente en función al PEI y el PCC?	61,48	308,962	,535	,951

¿Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje articuladas con los planes y proyectos institucionales?	61,29	315,014	,375	,952
¿El docente elabora su sesión de clase con antelación y articulada con la unidad de aprendizaje?	61,71	315,514	,401	,952
¿El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase?	61,71	311,014	,487	,951
¿Los alumnos conocen los objetivos de aprendizaje a través del syllabus?	60,86	325,829	,000	,956
¿El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus alumnos?	61,48	305,562	,693	,950
¿El docente considera que los logros de aprendizaje de los alumnos son de calidad?	61,33	307,633	,573	,951

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Gestión Institucional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	1116	48.63%
CASI SIEMPRE	696	30.33%
A VECES	397	17.30%
NUNCA	86	3.75%
TOTAL=	2295	100%

Fuente: Elaboración Propia

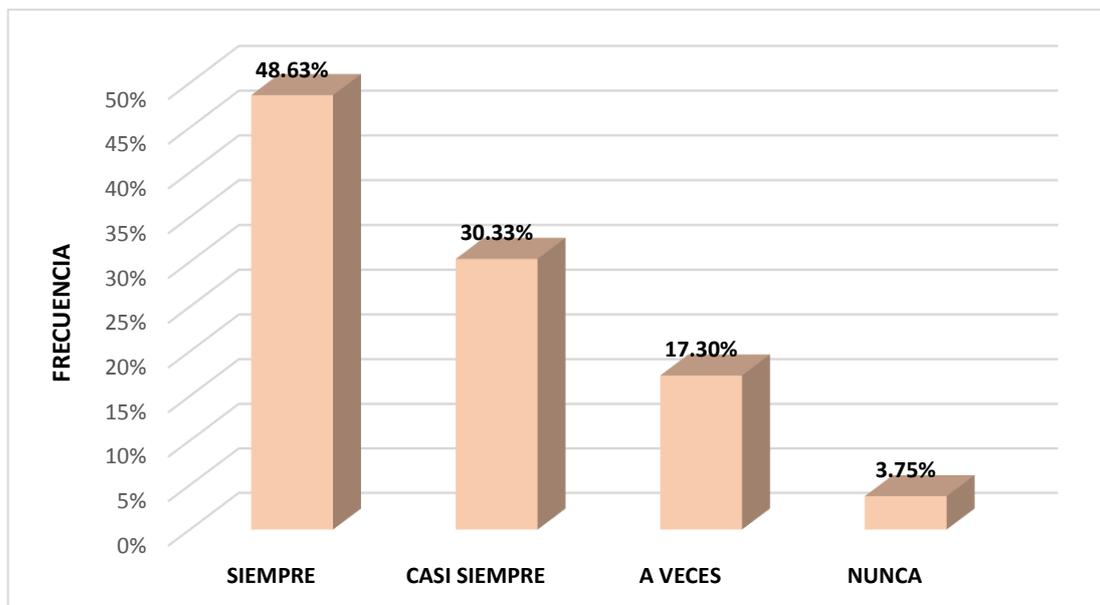


Figura 1
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Gestión Institucional.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con referencia a los resultados de la variable gestión institucional, se observó que el 48.63% de los encuestados manifestó que “**siempre**” en relación a la Gestión Institucional, con respecto “**casi siempre**” 30.33% indica, mientras que el 17.30% respondió que “**a veces**” y finalmente el 3.75% respondió que “**nunca**” con respecto a la gestión institucional de los docentes de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 7
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Liderazgo Directivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	110	27.16%
CASI SIEMPRE	147	36.30%
A VECES	115	28.40%
NUNCA	33	8.15%
TOTAL=	405	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

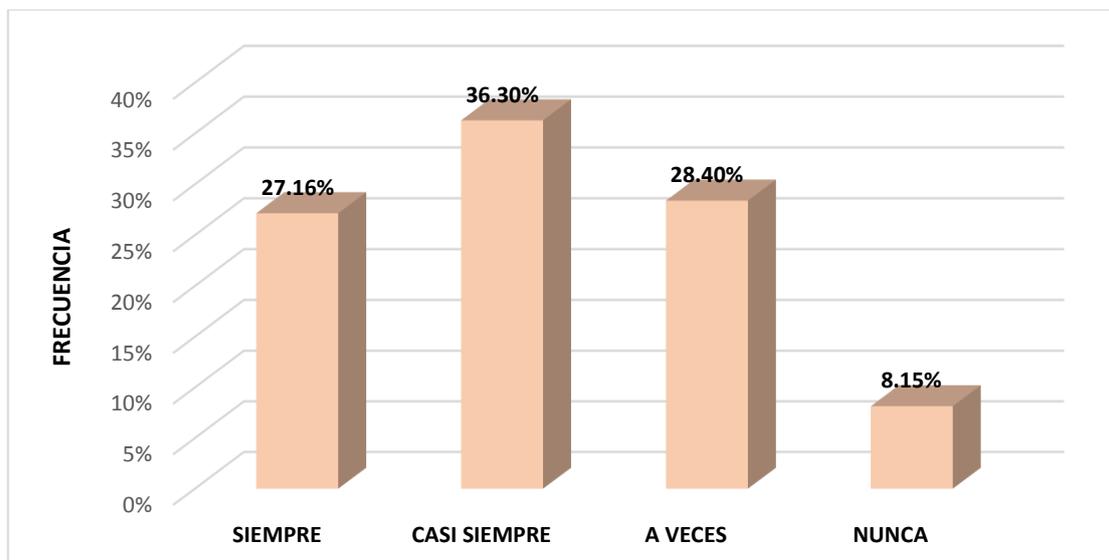


Figura 2
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Liderazgo Directivo.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con referencia a la Dimensión Liderazgo Directivo, se observó que el 36.30% de los encuestados manifestaron que “**casi siempre**” sobre el Liderazgo Directivo, por otra parte, el 28.40% indica “**a veces**”, mientras que el 27.16% respondió que “**siempre**” y finalmente el 8.15% respondió que “**nunca**” respecto al Liderazgo Directivo de los Docentes de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 8
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Evaluación de la Gestión.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	128	31.60%
CASI SIEMPRE	141	34.81%
A VECES	116	28.64%
NUNCA	20	4.94%
TOTAL=	405	100%

Fuente: Elaboración Propia

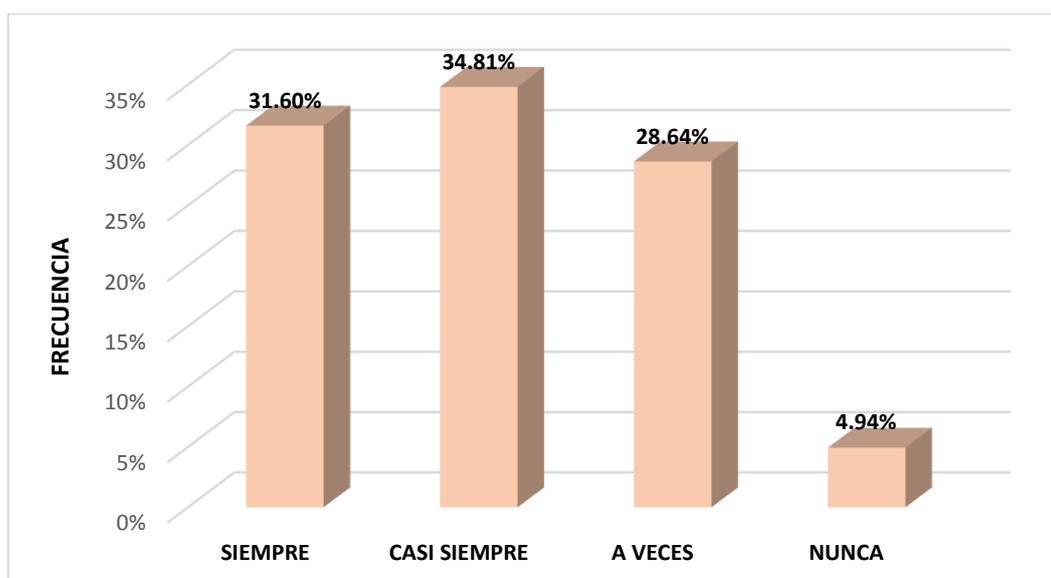


Figura 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Evaluación de la Gestión.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con referencia a la dimensión evaluación de la gestión, se observó que el 34.81% de los encuestados manifestó que **“casi siempre”** en relación a la Evaluación de la Gestión, el otro 31.60% indica **“siempre”**, mientras que el 28.64% respondió que **“a veces”** y finalmente el 4.94% respondió que **“nunca”** respecto a la Evaluación de la Gestión de los Docentes de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Capacitación del personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	132	48.89%
CASI SIEMPRE	83	30.74%
A VECES	43	15.93%
NUNCA	12	4.44%
TOTAL=	270	100%

Fuente: Elaboración Propia

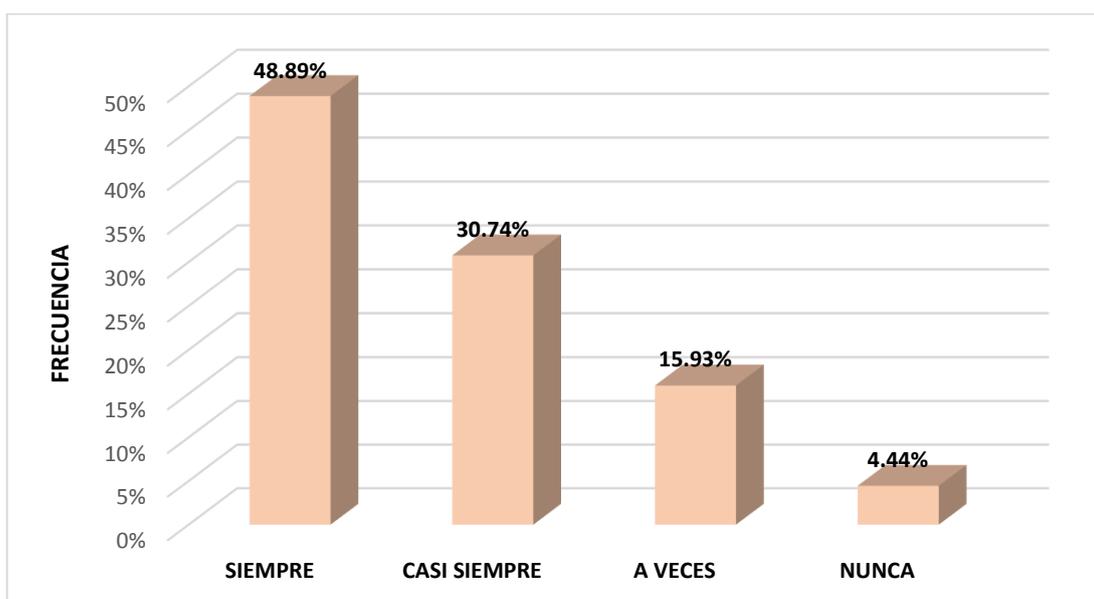


Figura 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Capacitación del personal.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con relación a la dimensión Capacitación del personal, se observó que el 48.89% de los encuestados manifestó que **“siempre”** sobre la Capacitación del personal, el otro 30.74% indica **“casi siempre”**, mientras que el 15.93% respondió que **“a veces”** y finalmente el 4.44% respondió que **“nunca”** respecto a las capacitaciones de los docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	165	52.38%
CASI SIEMPRE	86	27.30%
A VECES	54	17.14%
NUNCA	10	3.17%
TOTAL=	315	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

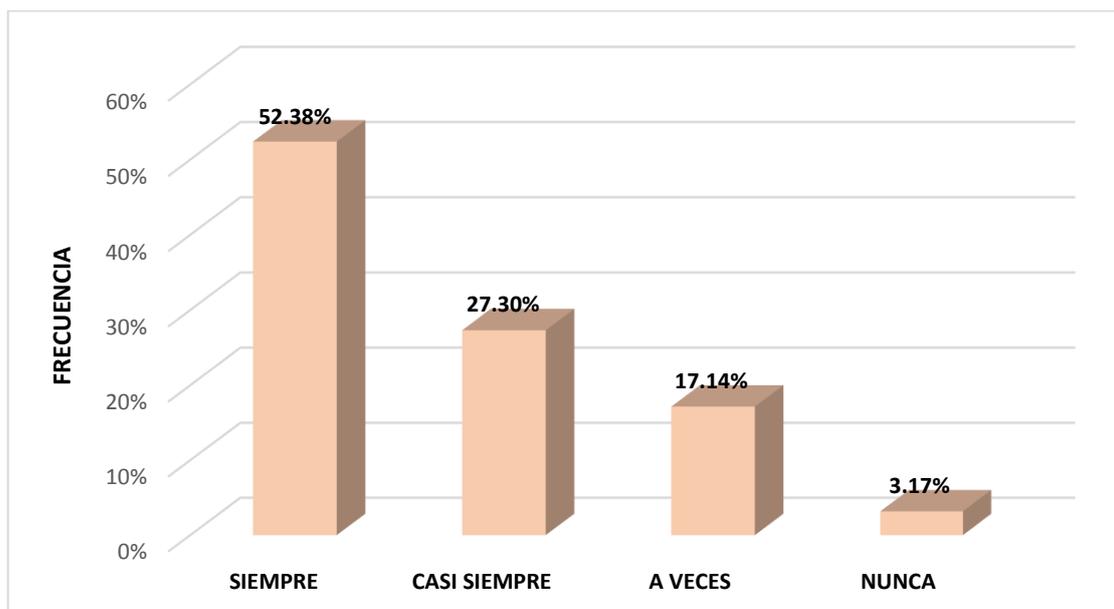


Figura 5
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño docente.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con relación a la dimensión Desempeño docente, se observó que el 52.38% de los encuestados manifestó que **“siempre”** sobre el Desempeño docente, el otro 27.30% indica **“casi siempre”**, mientras que el 17.14% respondió que **“a veces”** y finalmente el 3.17% respondió que **“nunca”** respecto al Desempeño docente de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018.

Variable Desempeño Laboral

El instrumento utilizado para la validación es Alpha de Crombach, el cual está determinado para la correlación media ponderada entre las variables o ítems que se desarrollaron en la encuesta.

Formula.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α : Alpha de Combach.

k : Numero de ítems del instrumento

v_i : varianza de cada ítems

v_t : varianza total

Tabla 11

Resumen del procesamiento

Resumen del procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido -a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Fuente: elaboración propia

Tabla 12

Estadística de la fiabilidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N° de elementos
,956	31

Fuente: Elaboración propia

El valor de Alpha de Cronbrach cuanto más se asemeje a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de escala. Del programa SPSS se obtuvo un Alfa de Cronbrach de 0.956, según Raúl Pino (2007), nos señala que cuando el coeficiente alfa es $> .6$; es aceptable por tal motivo el instrumento es confiable y valido.

Tabla 13
Estadística total de los elementos

	La media de escala si el elemento se ha suprimido	La varianza de escala si el elemento se ha suprimido	La correlación total de los elementos corregido	Alpha de combach si el elemento se ha suprimido
¿Tiene manejo de técnicas, métodos y conceptos de la labor que realiza?	28,43	107,457	,746	,953
¿Existe fiabilidad en el trabajo que realiza?	28,57	107,357	,732	,953
¿Muestra destreza para utilizar conocimientos?	28,38	108,848	,664	,954
¿Muestra Destreza en la labor colectiva?	28,52	106,562	,666	,955
¿Se evidencia el cumplimiento de responsabilidades encomendadas?	28,62	107,248	,823	,952
¿Existe eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades?	28,52	105,562	,785	,953
¿Se muestra el desarrollo de alternativas de acción?	28,43	111,157	,641	,955
¿Con que frecuencia se evidencia puntualidad en la entrega de trabajos?	28,62	112,148	,532	,956
¿Nivel de compromiso con el trabajo que realiza?	28,86	107,229	,902	,952
¿Utiliza y aprovecha los recursos de la institución educativa?	28,10	107,090	,576	,956
¿Se Identifica con la institución?	28,67	107,933	,586	,956
¿Tiene disposición para realizar trabajos diversos?	28,67	109,433	,665	,954
¿Existe confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza?	28,81	106,962	,895	,952
¿Colabora constantemente?	28,67	105,233	,745	,953
¿Tiene habilidad para manejar situaciones diversas?	28,57	109,157	,611	,955
¿Presenta respeto frente a los compañeros de labores?	28,76	108,090	,787	,953
¿Tiene capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones?	28,81	106,862	,903	,951
¿Tiene cuidado con los muebles y encerres?	28,81	107,362	,863	,952
¿Presenta Orden en el trabajo que realiza?	28,62	108,148	,756	,953

¿Cómo considera usted, el rendimiento laboral del(os) trabajador(es) a su cargo, en comparación a otros trabajadores de otras áreas de la misma institución educativa?

28,38

108,348

,539

,957

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje del nivel con relación a la variable Desempeño Laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	581	64.56%
CASI SIEMPRE	239	26.56%
A VECES	69	7.67%
NUNCA	11	1.22%
TOTAL=	900	100%

Fuente: Elaboración Propia

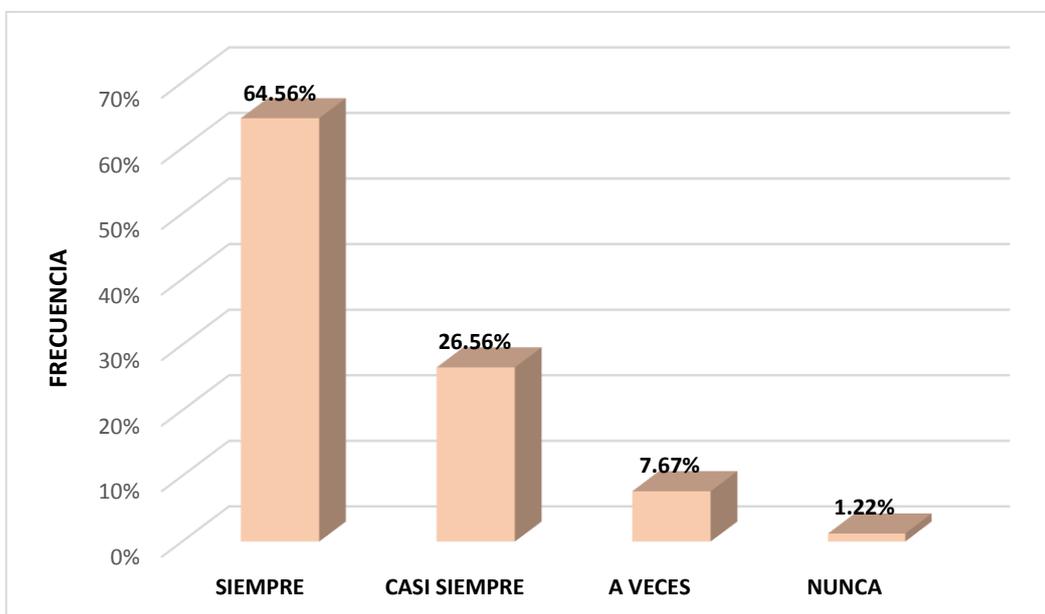


Figura 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Variable Desempeño Laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con relación a la variable Desempeño Laboral, se observó que el 64.56% de los encuestados manifestó que “**siempre**” sobre el Desempeño Laboral, el otro 26.56% indica “**casi siempre**”, mientras que el 7.67% respondió que “**a veces**” y finalmente el 1.22% respondió que “**nunca**” respecto al desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Desempeño Individual.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	283	57.17%
CASI SIEMPRE	167	33.74%
A VECES	37	7.47%
NUNCA	8	1.62%
TOTAL=	495	100%

Fuente: Elaboración Propia

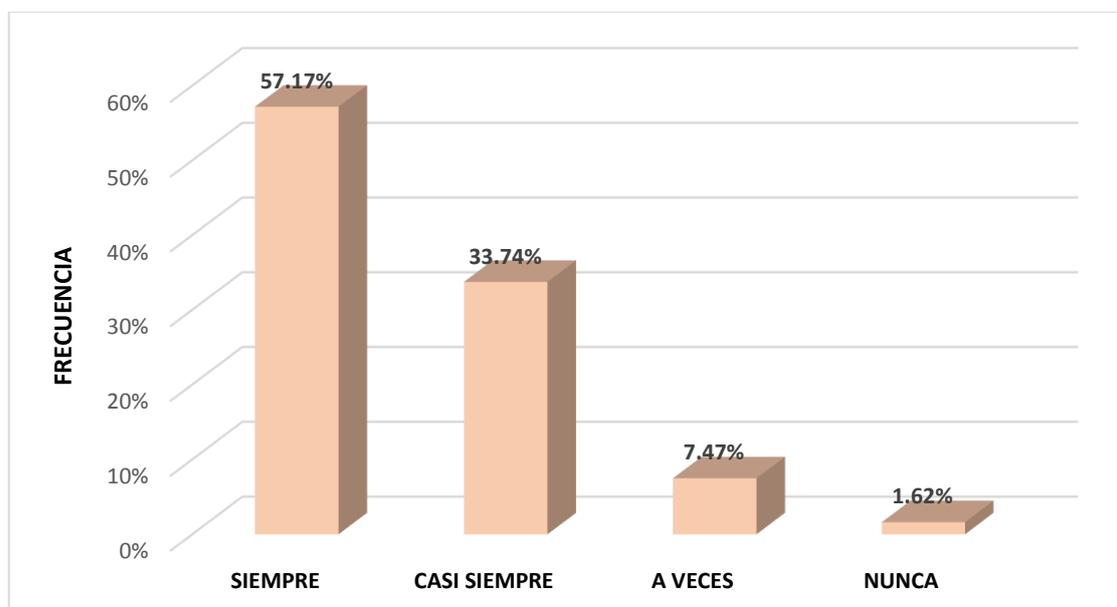


Figura 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño Individual.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con relación a la Dimensión Desempeño Individual, se observó que el 57.17% de los encuestados manifestó que “**siempre**” sobre el Desempeño Individual, el otro 33.74% indica “**casi siempre**”, mientras que el 7.47% respondió que “**a veces**” y finalmente el 1.62% respondió que “**nunca**” con relación al desempeño individual en los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje en los niveles con respecto a la dimensión Desempeño Grupal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	298	73.58%
CASI SIEMPRE	72	17.78%
A VECES	32	7.90%
NUNCA	3	0.74%
TOTAL=	405	100%

Fuente: Elaboración Propia

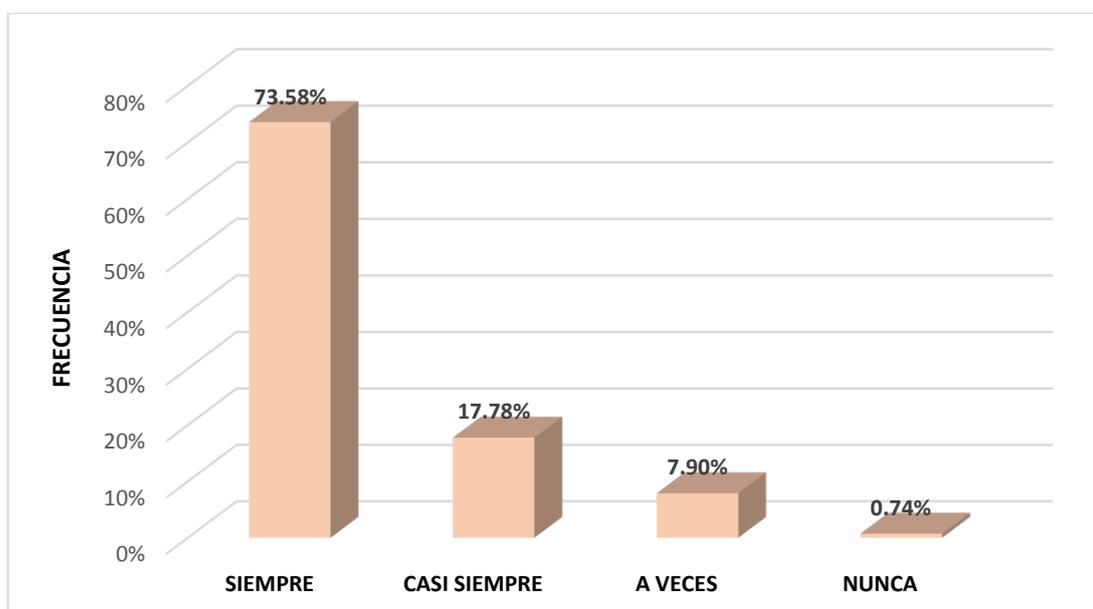


Figura 8

Frecuencia y porcentaje en los niveles con respecto a la Dimensión Desempeño Grupal.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Con relación a la Dimensión Desempeño Grupal, se observó que el 73.58% de los encuestados manifestó que “**siempre**” sobre el Desempeño Grupal, el otro 17.78% indica “**casi siempre**”, mientras que el 7.90% respondió que “**a veces**” y finalmente el 0.74% respondió que “**nunca**” con una relación al desempeño grupal en los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018.

3.2. La prueba de hipótesis

3.2.1. La prueba de la hipótesis general

Ho: la Gestión Institucional influye significativamente en el Desempeño Laboral de los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

$P = 0$

Ha: La Gestión Institucional no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 17

La correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Institucional (agrupado) *						
Desempeño Laboral (agrupado)	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 18*Tabla cruzada entre La Gestión Institucional y el Desempeño Laboral.*

		Desempeño Laboral (agrupado)				Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
Gestión Institucional (agrupado)	Casi	2	19	0	0	21
	Siempre					
	A Veces	0	10	2	0	12
	Nunca	0	6	2	4	12
Total		2	35	4	4	45

Fuente: elaboración propia

Tabla 19*Prueba del Chi-cuadrado entre La Gestión Institucional y el Desempeño Laboral.*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,903a	12	,801
Razón de verosimilitud	14,934	12	,209
Asociación lineal por lineal	1,482	1	,275
N de casos válidos	45		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por los resultados mostrados en los cuadros se determina el rechazo de la hipótesis alterna (H_a), por lo que la correlación del coeficiente de pesaron es mayor a cero, este coeficiente es de 0.801, un valor positivo, se puede decir que se está dado por una relación entre la gestión institucional y el desempeño laboral. Se puede

considerar que esta asociación es estadísticamente con un nivel de 95% de confianza significativa.

3.3. Prueba de hipótesis específica

La hipótesis específica 1

Ho: El Desempeño Laboral influye significativamente en el Liderazgo Directivo de los Docentes de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

$P = 0$

Ha: El Desempeño Laboral no influye significativamente el Liderazgo Directivo de los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 20

Correlación entre el desempeño laboral y el liderazgo directivo

		Liderazgo Directivo (Agrupada)			Total
		Casi Siempre	A Veces	Nunca	
Desempeño Laboral (agrupado)	Siempre	0	2	0	2
	Casi Siempre	12	14	4	30
	A Veces	0	5	0	5
	Nunca	0	4	4	8
Total		12	25	8	45

Fuente: elaboración propia

Tabla 21*Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y el Liderazgo Directivo.*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,768 ^a	6	,708
Razón de verosimilitud	4,955	6	,550
Asociación lineal por lineal	,948	1	,330
Nº de casos válidos	45		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: elaboración propia

Análisis:

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.708, un valor positivo, es decir se manifiesta mostrando una relación entre desempeño laboral y el Liderazgo Directivo, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con el nivel de 95% de confianza.

La hipótesis específica 2

Ho: El Desempeño Laboral influye significativamente en la Evaluación de la Gestión de docentes en la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Ha: El Desempeño Laboral no influye significativamente en la Evaluación de la Gestión de docentes en la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 22

La correlación entre las dimensiones el desempeño laboral y la evaluación de la gestión

		Evaluación de la Gestión (Agrupada)			Total
		Casi Siempre	A Veces	Nunca	
Desempeño Laboral (agrupado)	Siempre	2	2	0	4
	Casi Siempre	23	6	6	35
	A Veces	0	0	2	2
	Nunca	0	2	2	4
Total		25	10	10	45

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 23

Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y la Evaluación de la Gestión.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,058 ^a	6	,608
Razón de verosimilitud	3,854	6	,550
Asociación lineal por lineal	,528	1	,330
N de casos válidos	45		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), donde la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.608, un valor positivo, es decir que se muestra una relación entre relación entre el Desempeño Laboral y la evaluación de la gestión, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con el nivel de 95% de confianza.

La hipótesis específica 3

H_0 : El Desempeño Laboral influye significativamente en la Capacitación del Personal de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

H_a : El Desempeño Laboral no influye significativamente en la Capacitación del Personal de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 24

Correlación entre el Desempeño Laboral y la Capacitación del Personal.

		Capacitación del Personal (Agrupada)			Total
		Casi Siempre	A Veces	Nunca	
Desempeño Laboral (agrupado)	Siempre	0	7	0	7
	Casi Siempre	10	6	10	26
	A Veces	0	0	3	3
	Nunca	0	5	4	9
Total		10	18	17	45

Fuente: elaboración propia

Tabla 25

Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y la Capacitación del Personal.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,584 ^a	9	,658
Razón de verosimilitud	3,742	9	,542
Asociación lineal por lineal	,512	1	,312
N de casos válidos	45		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), porque la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.658, un valor positivo, es decir se da una relación Desempeño Laboral y la Capacitación del Personal, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con el nivel de 95% de confianza.

La hipótesis específica 4

H_0 : El Desempeño Laboral influye significativamente en el Desempeño docente de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

H_a : El Desempeño Laboral no influye significativamente en el Desempeño Docente de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Tabla 26*La correlación entre el Desempeño Laboral y el desempeño docente*

		Desempeño Docente (Agrupada)				Total
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	
Desempeño Laboral (agrupado)	Siempre	4	0	0	0	4
	Casi Siempre	5	14	14	2	35
	A Veces	0	2	0	0	2
	Nunca	0	0	0	4	4
Total		9	16	14	6	45

Fuente: elaboración propia

Tabla 27*Prueba de Chi -Cuadrado entre el Desempeño Laboral y el Desempeño Docente.*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,665 ^a	9	,618
Razón de verosimilitud	3,618	9	,512
Asociación lineal por lineal	,503	1	,315
N° de casos válidos	45		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis:

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna (H_a), porque la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.618, un valor positivo, es decir se da una relación entre Desempeño Laboral y el Desempeño Docente, se puede considerar que esta asociación tiene un nivel de confianza de 95% estadísticamente significativa.

IV. DISCUSIÓN

La Gestión Institucional es muy importante en el proceso educativo de los estudiantes igual de importante que el Desempeño Laboral que realizan los docentes, pues al ser aun estudiantes están empezando el proceso formativo. También se considera que es una misión de las Instituciones educativas de nivel primaria y secundaria, brindar condiciones que permitan que los estudiantes puedan sentirse satisfechos.

A razón de este planteamiento es que se ha estudiado la Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco -2018; tema que no se da la debida relevancia.

Discusión 1: Así, se obtuvieron los resultados, según la tabla 18 y tabla 19 demuestran que la Gestión Institucional presenta una relación significativa respecto al desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Los datos se muestran respaldados con la afirmación de Rodomiro Elera Gómez (2010) quien refiere que se comprueba la relación existente entre la gestión institucional y la educación en la calidad de los servicios, y la correlación de una manera positiva para el cual se tuvo un nivel medio donde se manifiesta los servicios que brinda la institución educativa. Estos datos reflejan que se está dando una gran relación significativamente entre las dos variables como la gestión institucional y el desempeño laboral de Docentes de la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018; comprobando la veracidad de la hipótesis general. Se nuestra los hallazgos en conformidad con los de Elera (2010).

Discusión 2: Así, se obtuvieron los resultados, según la tabla 20 y tabla 21 demuestran que el Liderazgo Directivo está teniendo una relación de forma directa con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Los datos obtenidos se ven respaldados con la afirmación de Abraham Roy Rosario Flores (2017) quien refiere que: dentro de sus hallazgos una correlación de manera significativa de nivel de 0.812, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, donde afirma la

existencia de la correlación significativa entre las dimensiones la gestión comunitaria con el desempeño docente de la institución educativa secundaria Augusto B. Leguía, en el distrito de Puente Piedra, Lima 2016.

Estos datos nos reflejan donde el Liderazgo Directivo está relacionada directamente con la variable desempeño laboral con una correlación del coeficiente de 0.653, un valor positivo; comprobando la veracidad de la hipótesis específica 1. Por lo cual nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Rosario (2017).

Discusión 3: Así, se obtuvieron los resultados, según la tabla 22 y tabla 23 demuestran que la evaluación de la gestión y el desempeño laboral de los Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Abraham Roy Rosario Flores (2017) quien refiere que: Se halló una correlación significativa de nivel de 0.894, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, donde se manifiesta que se da una relación correlacional significativa entre la dimensión la gestión pedagógica con el desempeño de los docentes de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, del distrito Puente Piedra, Lima, 2016.

Estos datos nos reflejan que la Evaluación de la Gestión y Desempeño Laboral de los Docentes presenta una correlación de Pearson mayor a cero, con un coeficiente de 0.608, un valor positivo; comprobando la veracidad de la hipótesis específica 2. Por el cual nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Rosario (2017).

Discusión 4: Así, se obtuvieron los resultados, según la tabla 24 y tabla 25 demuestran que la Capacitación del personal está relacionada con el desempeño laboral en los Docentes de la institución Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Rodomiro Elera Gómez (2010) quien refiere que: la relación es de forma significativamente entre las dos dimensiones la capacitación del personal y los servicios de calidad educativa, según lo manifestado por los alumnos, padres de familia y docentes.

Estos datos nos reflejan que la Capacitación del personal está en relación al desempeño laboral de los Docentes presentando con un coeficiente de correlación de Pearson mayor a cero, este coeficiente es de 0.658, un valor positivo, comprobando la veracidad de la hipótesis específica 3. Por el cual nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Elera (2010).

Discusión 5: Así, se obtuvieron los resultados, según la tabla 26 y tabla 27 demuestran que el Desempeño del docente está relacion con el Desempeño Laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018. Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Rodomiro Elera Gómez (2010) quien refiere que: a la significativa correlación de las dimensiones el desempeño docente y la calidad en los servicios educativos, según la percepción del docente donde la correlación del coeficiente está en forma positiva con características muy débiles, y la percepción de los alumnos y los padres de familia esta de manera significativa con una correlación del coeficiente de manera positiva con un nivel medio.

Estos datos nos reflejan que el Desempeño del docente está relacionado con el desempeño laboral presentando un coeficiente de correlación de Pearson mayor a cero, este coeficiente es de 0.618, un valor positivo débil, un valor positivo, comprobando la veracidad de la hipótesis específica 4. Por lo cual nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Elera (2010).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Según a los datos obtenidos se logra determinar que la Gestión Institucional tiene una influencia en el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018, rechazando la hipótesis alterna (H_a), por el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.801, un valor positivo, es decir que presenta una relación entre Gestión Institucional y el Desempeño laboral, se puede considerar que esta asociación tiene un nivel de confianza de 95% con una estadística significativa.

SEGUNDA: Así mismo se puede concluir que el Liderazgo Directivo se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018, rechazando la hipótesis alterna (H_a), con una correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.653, un valor positivo, es decir presentan la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de 95% de confianza.

TERCERA: se observó que se dan una relación de manera significativa entre la Evaluación de la Gestión y el Desempeño Laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018 , rechazando la hipótesis alterna (H_a), por la correlación del coeficiente de Pearson es de mayor a cero, este coeficiente es de 0.608, un valor positivo, es decir se presenta una relación el desempeño laboral y la evaluación de la gestión, se puede considerar que esta asociación significativa con un nivel de 95% de confianza estadísticamente.

CUARTA: También se pudo observar que la Capacitación del personal está relacionada entre el desempeño labora de docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018; rechazando la hipótesis alterna (H_a), dado por el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.658, un valor positivo, es decir está relacionada entre el Desempeño Laboral y la Capacitación del personal, se puede considerar que esta asociación es significativamente con un nivel de confianza del 95%.

QUINTA: se observó que el Desempeño del docente está relacionada entre el desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018; rechazando la hipótesis alterna (H_a), puesto que la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.618, un valor positivo, es decir que presenta una relación, el Desempeño Laboral y el desempeño del docente, puede considerarse una asociación significativamente con un nivel de 95% de confianza estadísticamente.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a estos resultados alcanzados, es necesario que la Institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018, considere la importancia de la Gestión Institucional para lograr un buen desempeño docente. La gestión Institucional es importante ya que cada día busca la calidad de la educación y esto se logra involucrando a todos los miembros de la institución educativa en la busque de proyectos.

Desarrollar diferentes propuestas de estrategias y herramientas referido a la variable gestión institucional para que permita obtener la información para complementar a la que proporciona la presente investigación.

Realizar estudios complementarios que aporten a la explicación de las diferentes razones de los niveles alcanzados entre altos y bajos en el desempeño de los docentes en respuesta a las sub-variables.

Estas nuevas investigaciones, van a permitir tomar las correctas decisiones para mejorar el desempeño en los docentes, elevando su condición social, produciendo un cambio en el aprendizaje de los alumnos, el que se expresara finalmente en el crecimiento de la calidad educativa en el Perú y el Cusco.

Realizar estudios de percepción de los agentes educativos, a través de encuestas que deben ser corroboradas con la medida de los resultados en el trabajo educativo, para lo cual se tiene que utilizar las calificaciones registradas anualmente con el apoyo de la institución educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. S. (2004). *Capacitación y Desarrollo personal*. México: LIMUSA, S.A.
- Alexander S., A. (1982). El Desempeño De Grupos Con Responsabilidad Personal. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 160.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa : Enfoques Y Procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Armero, R. (Diciembre de 2014). Obtenido De Repositorio UCV: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9541/Armero_ORN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Axelrod, R., & Nowak, M. (1990). *La Evolución De La Cooperación* .
- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría De Las Relaciones Laborales*. Barcelona: EDIUOC.
- Carriego, C. (2007). *Gestión Institucional*. Caracas.
- Contreras, B. (2009). *Teoría del Razonamiento*.
- Educación, M. d. (2014). *Marco De Buen Desempeño Docente* . Lima.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: UDEGRAF.
- Fritz, L. R. (2009). *Teoría Del Trabajo En Equipo*.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- inauthor:"A. Isea (Josia, J. (2013). *Programa De Capacitación Para Optimizar El Desempeño Laboral: Propuesta Formativa Para El Desarrollo Del Talento Humano En Las Organizaciones*. España.
- Kagan. (2006). *El Aprendizaje Cooperativo: Diseño De Una Unidad Didáctica Y Observaciones Sobre Su Aplicación Práctica En Un Grupo De Estudiantes*. Atenas.
- Kagan, S. (1994). *Cooperative learning*. San Clemente .

- Kant. (1997). *El Aprendizaje Cooperativo*.
- Karl, M. (1970). *Trabajo Asalariado Y Capital*. Buenos Aires: L. Alvarez.
- Keefe, J. W. (1988). *Aquellos Rasgos Cognitivos, Afectivos Y Fisiológicos, Que Sirven Como Indicadores Relativamente Estables De Cómo Los Discentes Perciben, Interaccionan Y Responden A Sus Ambientes De Aprendizaje*.
- Marcos, A. (2006). *El Aprendizaje Cooperativo: Diseño De Una Unidad Didáctica Y Observaciones Sobre Su Aplicación Práctica En Un Grupo De Estudiantes*. Atenas.
- Ministerio de Educacion. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. En M. d. Educacion, *Marco de Buen Desempeño Docente* (pág. 3). Lima.
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación Del Desempeño Docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montufar, E. C., Mamani, E., & Ríos, F. M. (2015). *Guía para investigadores*. Sistema de Bibliotecas.
- Pérez, M. d. (2002). Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un Enfoque Metodológico. *Revista Fuentes*.
- Peris, M., & Rodríguez, G. (1996). *Investigación Didáctica*. Madrid: Grupo didascalía.
- Piaget, J. (1995). *La teoría de Piaget, en: Infancia y Aprendizaje*. Barcelona.
- Porto, J. P. (2013). *El razonamiento*. México: Definición De Razonamiento.
- Prieto, A. (2013). *Aprendizaje Cooperativo en el Aula*. Barcelona: Inevery.
- Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ruiz, G. (23 de 08 de 2007). *Gestión Institucional: Conceptos Introductorios*. argentina. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>.
- Salas, J. A. (2012). *La Contabilidad de Gestión*. oriente line. Recuperado el 08 de 09 de 2016, de La Contabilidad de Gestión:

<http://planuba.orientaronline.com.ar/wp-content/uploads/2010/05/18clac-contabilidad-de-gestion-como-instrumento-de-direccion-joan-amat-salas.pdf>

- Salgado, J. F. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las,* 76.
- Senlle, A., & Gutierrez, N. (2005). *Calidad en los Servicios Educativos*. España: Díaz de los Santos.
- Sepúlveda. (2003). *La autonomía*.
- Stoner Freeman, G. (1996). *Administracion*. Mexico.
- Stoner, J. A. (1994). *Administración*. Naucalpan de Juárez : Prentice – Hall. Hispanoamericana s.a.
- Summers, D. C. (2006). *Administración De La Calidad*. México: Pearson Educación.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno -2014 – Perú. *Scielo*, 10.
- Vigotsky. (1983). *La Teoría Del Aprendizaje* . Morata.
- Vygotsky. (s/f). *Una Introducción Al Aprendizaje Cooperativo*.
- Weinstein, J. (2009). Prácticas De Liderazgo Directivo Y Resultados De Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces De Guiar La Investigación Empírica . *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación* , 20.

VIII. ANEXOS

INSTRUMENTO PARA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Siempre **Casi siempre** **A veces** **Nunca**
1 **2** **3** **4**

N°	ÍTEMS				
Dimensión: Liderazgo directivo		1	2	3	4
1	¿El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa?				
2	¿El director respeta la opinión de los docentes?				
3	¿Se facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones?				
4	¿El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa?				
5	¿El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo?				
6	¿El director tiene estilo democrático y transformador de dirección?				
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo ¿Los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional?				
8	¿Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas?				
9	¿Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?				
Dimensión: Evaluación de la gestión					
10	¿Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.?				
11	¿El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.?				
12	¿El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.?				
13	¿El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional?				
14	¿El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica?				

15	¿El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.?				
16	¿El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo?				
17	¿Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo?				
18	¿Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo?				
Dimensión: Capacitación del personal					
19	¿Los docentes de la I. E. muestran actitudes de apertura al cambio?				
20	¿Los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados?				
21	¿El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes?				
22	¿El personal de apoyo está capacitado y actualizado?				
23	¿El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función?				
24	¿El personal de apoyo es eficiente en el cumplimiento de su función?				
Dimensión: Desempeño docente					
25	¿Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificada mente en función al PEI y el PCC?				
26	¿Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje articuladas con los planes y proyectos institucionales?				
27	¿El docente elabora su sesión de clase con antelación y articulada con la unidad de aprendizaje?				
28	¿El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase?				
29	¿Los alumnos conocen los objetivos de aprendizaje a través del syllabus?				
30	¿El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus alumnos?				
31	¿El docente considera que los logros de aprendizaje de los alumnos son de calidad?				

INSTRUMENTO PARA DESEMPEÑO LABORAL

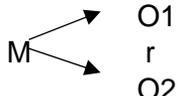
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	2	3	4

N°	ITEMS				
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO INDIVIDUAL		1	2	3	4
1	¿Tiene dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza?				
2	¿Existe fiabilidad en el trabajo que realiza?				
3	¿Muestra destreza para utilizar conocimientos?				
4	¿Muestra Destreza en la labor colectiva?				
5	¿Se evidencia el cumplimiento de responsabilidades encomendadas?				
6	¿Existe eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades?				
7	¿Se muestra el desarrollo de alternativas de acción?				
8	¿Con que frecuencia se evidencia puntualidad en la entrega de trabajos?				
9	¿Nivel de compromiso con el trabajo que realiza?				
10	¿Utiliza y aprovecha los recursos de la institución?				
11	¿Se Identifica con la institución?				
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO GRUPAL					
12	¿Tiene disposición para realizar trabajos diversos?				
13	¿Existe confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza?				
14	¿Colabora constantemente?				
15	¿Tiene habilidad para manejar situaciones diversas?				
16	¿Presenta respeto frente a los compañeros de labores?				
17	¿Tiene capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones?				
18	¿Tiene cuidado con los muebles y encerados?				
19	¿Presenta Orden en el trabajo que realiza?				
20	¿Cómo considera usted, el rendimiento laboral del(os) trabajador(es) a su cargo, en comparación a otros trabajadores de otras áreas de la misma institución?				

GRACIAS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS VALLEJO SANTONI, CUSCO EN EL 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la gestión institucional influye al desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?	Determinar la gestión institucional influye al desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco -I 2018.	La gestión institucional influye significativamente al desempeño laboral de docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018.	<p>Variable Independiente</p> <p>Gestión institucional.</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <p>  </p> <p>Donde: M: Muestra de Estudio</p> <p>O1: Gestión institucional.</p> <p>O2: Desempeño laboral.</p> <p>r: Relación directa entre O1 y O2</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?	a) Conocer cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018.	a) El liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018.	<p>Variable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo directivo. • Evaluación de la gestión 	

<p>b) ¿Cómo la evaluación de la gestión se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco-2018?</p> <p>c) ¿Cómo la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?</p> <p>d) ¿Cómo el desempeño del docente se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018?</p>	<p>b) Analizar la evaluación de la gestión se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco -2018.</p> <p>c) Determinar la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018.</p> <p>d) Describir el desempeño del docente se relaciona con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco- 2018.</p>	<p>b) La evaluación de la gestión se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018.</p> <p>c) La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018.</p> <p>d) El desempeño del docente se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de Docentes en la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco – 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del personal • Desempeño docente <p>Variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño individual • Desempeño grupal 	<p>Población: 45 docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco.</p> <p>Muestra: 45 docentes de la institución educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario cerrado</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS -23. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis</p>
---	---	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE CALIFICACIÓN
Gestión institucional	Es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos	Se ha considerado como el proceso de la gestión institucional que tiene los siguientes componentes: el liderazgo directivo, la evaluación, la capacitación del personal y el desempeño docente.	Liderazgo directivo El estilo de liderazgo directivo es autocrático. Por lo general se le utiliza cuando el líder de-be tomar decisiones unilaterales que serán seguidas sin comentarios ni cuestionamientos "de la tropa". La necesidad de emplear el estilo de liderazgo directivo puede ser resultado de que el líder tenga más conocimiento de la situación, o de que la decisión afectará el bien común de la organización. (Summers, 2006).	- Toma de decisiones. - Estilo de liderazgo. - Bien Común	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca
			Evaluación de la gestión Una evaluación ex ante es determinante para establecer la pertinencia y viabilidad del plan, antes que ejecutarlo 'a ciegas' y que conduzca a resultados totalmente inciertos o inesperados. (Alvarado, 1999)	- Objetividad en el Cumplimiento de las metas. - Aspecto metodológico - Retroalimentación	

anuales. (Farro, 2001)		<p>Capacitación del personal Es un elemento crucial para el camino hacia la excelencia. Por ello, las instituciones deben invertir en el desarrollo del cuerpo docente y del personal a través de la formación continua". (Senlle & Gutierrez, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización pedagógica. - Eficiencia en el uso de los recursos humanos. 	
		<p>Desempeño docente Plantea la hipótesis de que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas. (Montenegro, 2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - planificación curricular. - Interacción con el estudiante. - Logro de aprendizaje. 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE CALIFICACIÓN
<p style="text-align: center;">Desempeño Laboral</p>	<p>Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (Stoner, 1994).</p>	<p>Aplicación de un conjunto de factores que se van a proporcionar un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización, cuyo objetivo será de conocer de la manera más precisa posible como está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente. (Stoner, 1994).</p>	<p>Desempeño individual. - Es un conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo. Los grupos pueden ser analizados en términos de desempeño de la misma forma que la organización a la que pertenecen: Éste será igualmente el resultado de la combinación de una serie de componentes: Los productos de la empresa, los procesos y sistemas de trabajo, la forma en la que se ejerce el liderazgo, la calidad y cantidad de tecnología puesta al servicio del grupo de empleados que se analiza, entre otros elementos permitirán un mayor o menor aprovechamiento del talento de los miembros del equipo. (Stoner, 1994)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición • Destreza • Responsabilidades • Compromiso • Confidencialidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca

MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN
Liderazgo directivo	Toma de decisiones	29%	9	1. ¿El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa? 2. ¿El director respeta la opinión de los docentes? 3. ¿Se facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca
	Estilo de liderazgo			4. ¿El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa? 5. ¿El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo? 6. ¿El director tiene estilo democrático y transformador de dirección?	
	Trabajo en equipo			7. En las reuniones de trabajo con el equipo directivo. ¿Los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional? 8. ¿Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas? 9. ¿Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	

Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	29%	9	10. ¿Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.?	
	Evaluación de la gestión			11. ¿El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.?	
	Evaluación de los resultados			12. ¿El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.?	
	13. ¿El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional?				
	14. ¿El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica?				
	15. ¿El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.?				
				16. ¿El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo?	
				17. ¿Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo?	
				18. ¿Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo?	
Capacitación del personal	Actualización pedagógica			19. ¿Los docentes de la I. E. muestran actitudes de apertura al cambio?	
				20. ¿Los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados?	
				21. ¿El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes?	

	Eficiencia en el uso de los recursos humanos	19%	6	<p>22. ¿El personal de apoyo está capacitado y actualizado?</p> <p>23. ¿El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función?</p> <p>24. ¿El personal de apoyo es eficiente en el cumplimiento de su función?</p>	
Desempeño docente	Planificación curricular	23%	7	<p>25. ¿Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificada mente en función al PEI y el PCC?</p> <p>26. ¿Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje articuladas con los planes y proyectos institucionales?</p>	
	Planificación de la clase			<p>27. ¿El docente elabora su sesión de clase con antelación y articulada con la unidad de aprendizaje?</p> <p>28. ¿El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase?</p>	
	Logro de aprendizaje			<p>29. ¿Los alumnos conocen los objetivos de aprendizaje a través del syllabus?</p> <p>30. ¿El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus alumnos?</p> <p>31. ¿El docente considera que los logros de aprendizaje de los alumnos son de calidad?</p>	
	TOTAL	50%	31		

MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN
Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none"> Disposición 	55%	11	1. ¿Tiene dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza?	<ul style="list-style-type: none"> Siempre Casi siempre A veces Nunca
	<ul style="list-style-type: none"> Destreza 			2. ¿Existe fiabilidad en el trabajo que realiza?	
	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidades 			3. ¿Muestra destreza para utilizar conocimientos? 4. ¿Muestra Destreza en la labor colectiva?	
	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso 			5. ¿Se evidencia el cumplimiento de responsabilidades encomendadas? 6. ¿Existe eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades?	
	<ul style="list-style-type: none"> Confidencialidad 			7. ¿Se muestra el desarrollo de alternativas de acción? 8. ¿Con que frecuencia se evidencia puntualidad en la entrega de trabajos? 9. ¿Nivel de compromiso con el trabajo que realiza?	
				10. ¿Utiliza y aprovecha los recursos de la institución? 11. ¿Se Identifica con la institución?	

Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"> Participación en equipo 	45%	9	12. ¿Tiene disposición para realizar trabajos diversos?	
	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales 			13. ¿Existe confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza?	
	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento 			14. ¿Colabora constantemente?	
	TOTAL	100%	20	15. ¿Tiene habilidad para manejar situaciones diversas?	
				16. ¿Presenta respeto frente a los compañeros de labores?	
				17. ¿Tiene capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones?	
				18. ¿Tiene cuidado con los muebles y enceres?	
				19. ¿Presenta Orden en el trabajo que realiza?	
				20. ¿Cómo considera usted, el rendimiento laboral del(os) trabajador(es) a su cargo, en comparación a otros trabajadores de otras áreas de la misma institución?	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS VALLEJO SANTONI, CUSCO - 2018.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR: ELISABETH PEÑA PALMA

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

31 de Julio del 2018

Firma
 Dr. *Elisabeth Peña Palma*
 DNI..... 77977622

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Elisabeth Peña Palma
MENCIÓN : Gestión Pública
FECHA : 31 de Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... aceptable

2. CONTENIDO:

.....
..... aceptable

3. ESTRUCTURA:

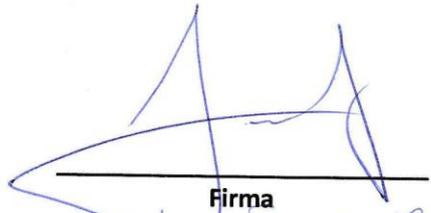
.....
..... aceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse



Firma

Dr. Edgar Ramírez R.

DNI: 75977141

N° de Celular: 984008901

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS VALLEJO SANTONI, CUSCO - 2018.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR: ELISABETH PEÑA PALMA

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... Julio 31 del 2018



 Firma
 Dr. Flavio R. Sender Ortiz
 DNI..... 23803533

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Elisabeth Peña Palma
MENCIÓN : Gestión Pública
FECHA : 31 de julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... Aceptable

2. CONTENIDO:

.....
..... Aceptable

3. ESTRUCTURA:

.....
..... Aceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Firma
Dr. Flavio R. Sanchez Ostiz
DNI: 23803533
N° de Celular: 984614563

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS VALLEJO SANTONI, CUSCO - 2018.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR: ELISABETH PEÑA PALMA

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

.....
 del 2018

Dr. Edwardis Jesus Aguirre Espinoza
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma

Dr.....

DNI.....

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : ELISABETH PEÑA PALMA
MENCION : GESTION PUBLICA
FECHA : 31 de Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Aceptable
.....

2. CONTENIDO:

.....
Aceptable
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Aceptable
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

.....
Dr. Edwards Jesus Aguirre Espinoza
.....
DOCENTE UNIVERSITARIO
Firma

Dr.
DNI:
N° de Celular.....

BASE DE DATOS VARIABLE:GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO									EVALUACION DE LA GESTION									CAPACITACION DEL PERSONAL					DESEMPEÑO DOCENTE							
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31
1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1
2	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2
4	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
6	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
7	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
8	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2
9	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1
10	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3
11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2
12	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	3	4	1	1	4	4	1	1	1	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3
14	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
15	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
16	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
17	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
19	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
20	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1
21	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1
22	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2
23	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
25	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
26	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1
27	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1
28	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
30	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1

31	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
32	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	
33	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	
34	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
35	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
36	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
37	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
38	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	
39	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	
40	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	
41	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
42	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	
43	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	
44	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	
45	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2

BASE DE DATOS VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO INDIVIDUAL											DESEMPEÑO GRUPAL								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
9	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
10	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
11	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4

13	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3
20	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
22	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3
26	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
30	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
33	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
34	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
37	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
38	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
40	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
41	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
42	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
43	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
45	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL

Solicito: Aplicación de Proyecto de Tesis

Señor:

WILBER HALLASI QUISPE

Director de I.E. LUIS VALLEJO SANTONI

ELISABETH PEÑA PALMA, identificada con DNI N° 40377842, con domicilio real en la Urb. San Francisco Jr. Libertad G-4-A, del Distrito de San Wanchaq de la Provincia y Departamento del Cusco, a usted con el debido respeto me presento y digo:

Que siendo de necesidad importante la aplicación de mi proyecto de Tesis, para la obtención de mi grado académico de MAESTRA EN GESTION PUBLICA, Título que será conferido por la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, luego de la aplicación del trabajo de Investigación Titulado "Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018", me apersono a su despacho para pedirle me autorice a realizar la aplicación de un cuestionario para los docentes de la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a su digna Dirección, acceda a mi petición conforme lo solicitado

Cusco, Julio del 2018.

Vobo Autorizado para aplicación a los docentes. c- 27-08-18.

[Firma]

Elisabeth Peña palma
DNI N° 40377842

[Firma]

Delia Condo Salas
SUB-DIRECTORA
DEL NIVEL PRIMARIA

V° B°





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ELISABETH PEÑA PALMA, identificada con DNI N° 40377842, egresada del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA_ de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018_"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 40377842



Trujillo, Septiembre del 2018

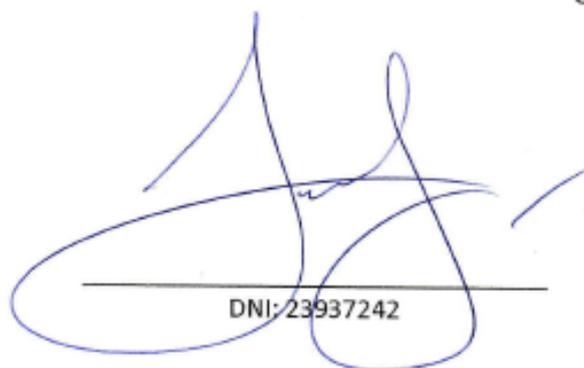
ANEXO 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Edgar Enríquez Romero**, docente de la experiencia curricular de Maestría en Gestión Pública, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión Institucional y Desempeño Laboral de Docentes en la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni, Cusco - 2018**. Del estudiante: **Peña Palma Elisabeth**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 14 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco septiembre del 2018



DNI: 23937242

FOTOS DE LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS





