



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel

Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ramírez Moreno, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0630-1149)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Al Gran arquitecto del universo por haberme concedido llegar hasta esta etapa de mi vida, por permitirme cumplir con uno de mis grandes objetivos.

A Gustavo Ramírez y Flora Moreno, mis padres, a los que siempre voy amar y respetar, porque siempre me demostraron su amor aun en los momentos más difíciles de mi vida.

A Jakilin Margot, mi novia, compañera y amiga, por soportar, por darme ánimos para poder terminar el proyecto iniciado, por ser una gran mujer.

A Jakilin Margot, mi novia, compañera y amiga, por soportar, por darme ánimos para poder terminar el proyecto iniciado, por ser una gran mujer.

Gustavo

Agradecimiento

A los docentes de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez quienes me brindaron su tiempo para poder llevar a cabo esta investigación, y a mi asesor el Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallan quien me apoyo en este proceso y quien finalmente hizo que concluya esta investigación.

El autor

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Gustavo Ramírez Moreno, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019*, en 62 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando 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 o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 05 de julio de 2019



Gustavo Ramírez Moreno

DNI N° 72137887

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	11
2.1 Tipo y Diseño de investigación	11
2.2 Variables, Operacionalización.....	12
2.3 Población, muestra y muestreo.....	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5 Procedimientos	14
2.6 Métodos de análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28

Anexos	31
Matriz de consistencia	32
Instrumentos de recolección de datos	33
Validación de instrumentos	38
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	44
Base de datos estadísticos	45
Autorización de publicación de tesis al repositorio	48
Acta de aprobación de originalidad	49
Informe de originalidad	50
Aprobación final del trabajo de investigación	51

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	12
Tabla 2. Calificación de la variable Gestión Institucional.....	15
Tabla 3. Calificación de la variable Desempeño docente	17
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	19
Tabla 5. Correlaciones	20
Tabla 6. Contrastación De Hipótesis	22

Índice de figuras

Figura 1. Resultado de encuesta – Gestión Institucional	16
Figura 2. Resultado de encuesta – Desempeño	18
Figura 3. Decisión	22

RESUMEN

La tesis titulada “Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019” tuvo como objetivo Establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, donde se aplicó un cuestionario de preguntas a una muestra de 23 colaboradores, asimismo se utilizó tablas, gráficos y formulas estadísticas, llegando a la conclusión que la Gestión institucional es calificada deficiente en un 48%, debido, ya que en la institución no se promueve en su totalidad la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión, la cual genera molestia y desacuerdos. En la institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades. Asimismo, el desempeño de los docentes, es calificado regular en un 43% es decir, no muestran un desempeño alto ni bajo, debido a que no todos los docentes, presenta oportunamente sus documentos de planificación considerando los compromisos de gestión escolar. En ese sentido se realizó la contratación de hipótesis que llevo a concluir que existe relación entre las variables Es por ello, tras aplicar la prueba de Pearson, se evidencia una relación entre las variables, ya que el valor “p” (Valor de significancia = 0.000) obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor “r” es de 0,585, indica una correlación positiva moderada. De esta manera se indica que la investigación estudio se acepta la hipótesis alterna (H_i), la misma que señala lo siguiente: La Gestión Institucional tiene una relación significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín- 2019.

Palabras claves: Gestión Institucional, Desempeño, Participación.

ABSTRACT

The thesis entitled "Institutional management and teacher performance in the educational institution Miguel Chuquisengo Ramírez, district of Tarapoto, 2019" had the objective to establish the relationship between institutional management and teaching performance in the educational institution Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto district, 2019. The study was of descriptive correlational type, where it was applied a questionnaire to a sample of 23 collaborators, are also used tables, graphs and statistics formulas, reaching the conclusion that the institutional management is rated deficient in a 48%, due to the fact that the institution is not promoted in its entirety the participation of the teacher in the preparation of documents management, which generates discomfort and disagreements. In the institution, as mentioned by the workers, mention that this is not planned technical teaching documents adequately, which generates many uncertain in the activities. Likewise, the performance of teachers, is qualified to regulate in a 43% i.e. do not show a high performance or low, because not all teachers, presents in a timely manner with their planning documents considering the commitments of school management. In this regard was the recruitment of hypothesis that I have to conclude that there is a relationship between the variables is therefore, after applying the Pearson test, is evidence of a relationship between the variables, as the "p" value (value of significance = 0.000) obtained is less than 0.05. Likewise, due to the "r" value is 0,585, indicates a moderate positive correlation. This indicates that the research study accepts the alternative hypothesis (H_i), the same as that noted the following: Institutional Management significantly relationship in the teaching the teaching performance of the Educational Institution Miguel Chuquisengo Ramírez, of the district of Tarapoto, San Martin region- 2019.

Keywords: Institutional Management, Performance, Participation.

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo complejo y rápidamente cambiante, el gobierno actual ha sido testigo de cambios en los jefes de las instituciones educativas, y han surgido problemas cada vez más difíciles, que no solo afectan su organización, sino que también afectan el clima, lo que afecta el comportamiento de sus funcionarios y asociación en su totalidad. Por tanto, necesitan cada vez más afrontar situaciones de forma innovadora. Sin embargo, una investigación reciente sobre la gestión de la imaginación y la novedad en las planificaciones muestra que realmente hay un largo camino a seguir.

Especialmente en la sociedad peruana, el sistema educativo necesita modernizarse, tomar decisiones y estar dispuesto a cambiar de escuela para mejorar la calidad de las escuelas por su impacto en la productividad, la economía interna y el desarrollo personal y social. Por tanto, la máxima prioridad es trabajar duro para superar los retos reflejados en la educación.

La pregunta básica de la investigación es que la docencia es una tarea sumamente compleja y delicada a la vez, para que funcione correctamente debe contar con una serie de mejores condiciones físicas, sociales y psicológicas relacionadas con su imagen personal y profesional; hacerlas dentro de él. Producir un estado de equilibrio, para que pueda desarrollar su potencial al máximo, en preeminencia de la instrucción de los infantes.

Por tanto, en la formación del profesorado es inevitable obtener una personalidad positiva, armoniosa, desarrollada y transformadora. La realización de estas cualidades significa la realización de la integridad en la educación de la personalidad. Sus características incluyen ocupación, talento, valores, satisfacción, motivación y habilidades sociales. Desde su formación y desarrollo, aquellos cursos considerados imprescindibles han constituido principalmente una táctica de formación docente calificada. Conviértete en una institución líder en tu comunidad y mira hacia el futuro para enfrentar nuevos desafíos. Esto solo es posible cuando nos esforzamos por lograr el liderazgo y la orientación

estratégica en el pensamiento y la acción de los docentes y sus grupos de trabajo, para que su interfaz educativa pueda enfrentar los desafíos que nos trae el nuevo siglo.

Estoy completamente seguro de que la gestión adecuada del director profesional puede hacer una contribución significativa al rendimiento académico del niño o estudiante. Esta satisfacción está formada por múltiples actitudes. De esta forma, se puede entender que una actitud laboral es la percepción que tiene un trabajador (en este caso, un docente) del trabajo o de ciertos factores que afectan su desempeño.

En los trabajos previos de carácter internacional tenemos a Delgado L. (2006), *El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá*. La muestra consta 1 3 0 estudiantes de 480 estudiantes de universidades relacionadas. Su primera conclusión define: los resultados del trabajo son los mejores en cuanto a consolidar y fortalecer la administración pedagógica al través de desarrollos de categoría y asignar cualquier proceso orientado a reducir el objetivo final de la deserción escolar. La encuesta señaló que el método de la vertiente docente refleja importantes logros en los planes de acción a corto y mediano plazo a implementar. Al estudiar la gestión de la educación, los métodos utilizados y permitir comprender la tasa de deserción de los estudiantes, se determina que la mejora de la gestión de la educación ayudará a reducir la tasa de deserción y hará que este trabajo esté estrechamente relacionado con nuestro trabajo.

Por consiguiente, Moreyra, M. (2014), *La evaluación institucional: instrumento de la gestión escolar para el logro de la calidad educativa*, desarrollado por la Universidad Católica Argentina. Fin de la indagación es comprender entre la V 1 y V 2. Tratado tiene un esbozo expresivo. El espécimen de investigación son 2 rectores y 1 inspector. De esta forma, hay 5 profesores, 3 estudiantes secundarias. El estudio concluyó que mientras el comportamiento del profesor se produzca fuera del entorno escolar, se considera positivo y decisivo. Al mismo tiempo, no existen datos reales a la hora de evaluar el desempeño de docentes y gerentes, porque son evaluaciones cualitativas.

Gonzales, A. (2013), *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano*, de la Universidad de Santa María, Venezuela, El objeto ordinario es indagar; desempeño de los líderes y docentes del departamento de educación de José Tadeo Monagas en Baralt, Zuria. Tipo de investigación: expresiva, de campillo, no empírico, colateral, muestral: compuesta por 2 gerentes, 22 pedagogos. También se determina que la gerencia se encuentra en una función de nivel medio bajo la adecuada orientación de 15 líderes, indicando que no son Tener la habilidad y habilidad que les permita liderar efectivamente al personal de la organización.

De carácter Nacional el autor García, J. (2008), *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*, en la Facultad de Educación de la Unidad de Postgrado de La UNMSM, Lima – Perú. Su población está compuesta por 360 docentes, de los cuales se seleccionan como muestra 120 docentes del Departamento de instrucción de maestría de la UNMI. Las herramientas de cosecha de fichas son interrogatorio, administración académica y un cuestionario sobre desempeño docente, y son confirmados por peritos de Alcaldía de SM. Principal conclusión está relacionada con el supuesto general: dado que $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, conforme los educandos de maestría, podemos determinar que la calidad de la administración académica está íntimamente relacionada con el desempeño docente. Escuela de Educación en MSMS, este relato es importante, alcanzando una altura aceptable del treinta y siete y cinco por ciento.

Según Bueno, A. (2006), *El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú*. Su muestra incluyó 370 educandos a diversas jurisdicciones de UCS; El cierre: el ejercicio instructivo de números y mecánica es comparable al de las Naciones Unidas y el PND, Comité ANUD y el DNNU. El desempeño pedagógico en la instrucción profesional de los educandos de números y mecánica del Plantel educandos Comisión Planificación está significativamente relacionado. El nivel relevante es el 78%.

Según Sandoval, J. (2014), *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*, investigación de tipo descriptivo correlacional, substancia fijar la relación entre V 1 y V 2, tuvo como espécimen por 93 docentes. Los resultados correspondientes a la Gestión administrativa, asumimos que setenta y dos por ciento de los didácticos se localizan en el horizonte defectuoso y con respecto los efectos conseguidos la apreciación del cargo didáctico, se obtuvo que el 74.7% se encuentra en el nivel Inicio, esto quiere decir que es necesario el anteproyecto de tácticas y prevención de soporte y desarrollo profesional concerniente y adecuado a las situaciones y precisiones soberanas de cada instructor.

Según Domínguez, B. (1999), *El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*. Concluyó indagación dan razón que las circunstancias de recuperación del instructor y procedimientos pedagógicos predominan efectivamente en la atención normativa de los alumnos. Asimismo, la gestión realizada es deficiente, ya que existe muchos problemas en los procesos de gestión, a raíz de ello se genera molestias por parte de los docentes como también de la comunidad estudiantil.

Mejía, M. (2009), *La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte*, concluyó: Las variables entre supervisores es 0, 8 5 4, entre las cuales las dimensiones de la gestión del director y sus principios de poder, principios de acuerdo, principios de consentimiento y de convencimiento relacionan las variables del ambiente organizativo que afectan, en los establecimientos pedagógicos. Asimismo, el desempeño de los docentes no es califica buena, ya que las actividades realizas por los profesores no son cumplidas adecuadamente.

De carácter local Torres, J. (2012), *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Manuel Antonio Mesones Muro” del nivel secundario del distrito de San José de Sisa, provincia el Dorado, Región San Martín - 2012*, de la Universidad César Vallejo, Tarapoto, La conclusión conforme con efectos

alcanzados, estableció una correspondencia positiva en el ambiente organizacional la institución educativa “MANUEL ANTONIO MESONES MURO” en la Secundaria Regional San José de Saza en 2012 y el desempeño de los docentes.

Por lo tanto, Cabrera, C. (2017), *La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Indagación no empírico, objeto fue fijar correspondencia entre las variables, muestra estuvo conformada por 25 docentes, los resultados obtenidos considerados que el noventa y dos por ciento del cometido asociativo es buena, noventa y dos por ciento del cometido instructivo es tremendamente efectivo; por ende la correspondencia, - 0, 1 obtiene una correspondencia denegación tremendamente baja, que exterioriza la relación negativo es significativo.

En lo que se refiere a las Presunciones concernientes al argumento G. I tenemos que Ruiz, G. (2000), Significa administración didáctica un mezclado actos basadas conquista de determinaciones, implementadas la máxima institución de acuerdo con los lineamientos del sistema, y tiene la misma posición dominante que las instituciones educativas. A la hora de resolver y determinar la operatividad de la toma de audacia, puede estar fuera de diferentes instituciones o incluso niveles educativos, y debe combinarse con otras políticas públicas en todo momento para brindar integralidad cuando los tomadores de decisiones implementan las decisiones. Por consiguiente, Ledesma, (2013), es definido como las características del entorno laboral educativo que se perciben directa o indirectamente, estas características afectarán el proceder de los alumnos, instructores, directivos, administradores y progenitores, su ejecución particular y lectivo, y sus relaciones con supremos, compañeros e inclusive familias. Asimismo, Ruiz, G. (2000), Se refiere a la gestión institucional, en especial se refiere a la promoción de las instituciones escolares hacia ciertas metas de acuerdo con el plan educativo. Para ello, se requieren conocimientos, habilidades y experiencia del entorno en el que la escuela pretende trabajar y prácticas utilizadas por el personal involucrado en las tareas educativas.

El Liderazgo pedagógico según Pozner, (1995); en este caso, el liderazgo docente de la escuela es un coeficiente transcendentamente a mejorar el adiestramiento y precedencia en la agenda la política educativa.

Se menciona según Leithwood, (2009). El liderato es una peculiaridad de una clasificación, y vale pena mencionar es la importancia de capacitar a los gerentes (es decir, aquellos que aún ejercen el liderazgo formal). Por tanto, obtenemos concebir el liderato docente como el dominio que cultivan los segmentos a organización bajo la guía de dirigentes y numerosos conjuntos de beneficios para prosperar la determinación y realización de las metas y visiones de las instituciones educativas.

Las variables 2 D.D se entienden el desempeño las situaciones y responsabilidades de el instructivo; esto depende de componentes coordinados con el propio instructor y el ambiente, "su función es mediar y ayudar a los discípulos en el incremento de conocimientos, ingenios, agilidades, actitudes y El proceso de valoración respeta los derechos de los demás y los derechos de la sociedad. Para realizar esta tarea, el docente necesita creer en ella y puede hacerlo bien". (Schwab P., 1999, p. 109). Últimamente los institutos, excepto las escuelas, han innovado. Generalmente las escuelas como instituciones mantienen su contextura histórica y es un ámbito social con menor transformación. Tradicionalmente, el cometido educando fue considerado como una situación administradora básica, separada del aprendizaje y centrado en la formalización de reglas y procedimientos de enseñanza, que no se modifican en cada situación. Sobre la base también de una estructura cerrada, dividida y piramidal, la toma de audacia y la averiguación se centraliza la parte superior, colocando a profesores, padres y alumnos en roles subordinados y controlando el precepto al través de un régimen substancialmente penitenciario. (Guerrero, 2012, p. 33).

Valuación de práctica del instructor es tan significativo y mingitorio como la valuación de los educandos. Las derivaciones de estimación tienen el menor margen de error, las decisiones basadas en estos resultados pueden ayudar a perfeccionar la clase de la instrucción, del amaestramiento según Mateo (2005) No hay perplejidad de que existe provecho imperecedero en el documento de la valuación del instructor en el

perfeccionamiento de las universidades. En efecto, el sector educativo no escapa la progresiva inquietud general sobre cómo empotrar modelos de gestión de la calidad en todos sus campos, es evidente que la gente cree firmemente que detrás de cualquier mejora importante en las escuelas está la actividad docente.

Por todas estas razones, establecen una conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluar las mejoras docentes, progreso competitivo de los educativos. Mejorar la calidad de los establecimientos pedagógicos es esencial para tomar medidas sustanciales de administración de la eficacia. Las numerosas costumbres de apreciación del cometido instructivo muestran los propósitos o cogniciones para efectuar un régimen de valoración del cometido instructivo son numerosos, estas equivalentes usanzas nos exponen que no son elecciones exclusivas, porque ayudarán. Hay más, y algunos menos, para perfeccionar la aptitud de la instrucción, mejorando así todo proceso de instrucción y la calidad de la educación. Transmitido que la labor de los educativos es el primordial componente que establece la capacidad de amaestramiento de los educandos, la estimación del cometido educativo se precisa como una táctica a perfeccionar la aptitud del adiestramiento de naciones prósperas, mayoría casos, esta estrategia.

La Fiscalización en el justiprecio del cometido instructivo según Lundgren (2000:201), Se señala compasiva inspección y estimación docente corresponde efectuar la ocupación de determinación. La valoración instructiva debe determinar el cometido de instructiva en una fase determinada. Esta es una combinación los primordiales logros, errores del docente para servir a la autoridad, responsable del espacio y al igual de él, Como meta llevar a cabo faenas, formación, mejora y ayuden eliminar defectos. Cuando la evaluación del maestro del maestro, incluido el juicio del trabajo futuro del maestro, sus características personales y la mejora del desempeño, también se satisfacen las características de desarrollo de la evaluación del maestro. La propia naturaleza del desarrollador evaluado justifica sus requisitos.

El Preparativo para amaestramiento de los educandos según M. E (2012, p.18) Incluye la proyección del compromiso docente al desarrollo de planes de lecciones, mecanismos pedagógicas y cursos de amaestramiento en el recuadro de un rumbo transcultural y

comprendivo. Se representa a la comprensión de las primordiales tipologías generales, pedagógicas, bastas, etéreas y cognoscitivas de los educandos, al superior de la docencia, de los contenidos de la asignatura, tal que la elección de bastos didácticos, habilidades de instrucción y valoración del amaestramiento.

Se tiene que instrucción para amaestramiento los educandos según M. E comprender comportamiento del proceso de ilustración de expresión que estime la inserción y la multiplicidad. Se refiere al papel de intermediario docente de los instructivos en el progreso de un clima de amaestramiento favorable, la gestión de comprendidos, la incitación imborrable de los educandos, el perfeccionamiento de diversos métodos y destrezas de evaluación, el uso recursos didácticos relevantes y relevantes. (2012, p. 18)

La G. I según M. E incluye participar en la gestión de la plantel o red escolar desde una representación demócrata para concordar la colectividad de amaestramiento. Se representa a la notificación positiva con los numerosos comediantes de la industria de educación, la cooperación de preparación, consumación y estimación de intenciones educativas institucionales y las gabelas a la entidad de un buen medio colectivo. Circunscribe aprecio, respeto por la colectividad y sus peculiaridades, y compromiso participado del linaje por las derivaciones del amaestramiento. (2012, p. 19)

El perfeccionamiento de la profesionalidad y la identificación instructivo según M. E en el Recuadro del Buen Cometido Instructivo vislumbra asunto y la práctica de formación y desarrollo que representa a la comunidad profesional de profesores. Se refiere al pensamiento sistemático de su práctica docente, sus compañeros, compromiso en colección, la subvención y su intervención en diligencias de progreso competitivo. (2012, p. 19)

Perseguir adelanto de la eficacia de la instrucción el rol principal hace posible a docentes sin afectar a otros actores como padres, alumnos o incluso administradores; por lo tanto, la responsabilidad de la educación recae en los docentes de diferentes formaciones. (Ministerio de Educación, 2011).

Por lo tanto, Alvarado (2006), Mencionó la necesidad de determinar el desempeño de los docentes, lo cual tendrá un impacto positivo en los estudiantes y en su propio desempeño para suscitar el perfeccionamiento colectivo (efectividad y eficacia), el perfeccionamiento personal. Por ende, Rueda (2009) Se refiere capacidad de los docentes para producir necesidades confusas sosteniendo en los patrimonios morales (contenidas las habilidades y cualidades) de su propio ambiente. Además, se relata a la gestión de utensilios deportiva y general adecuadas a las consumaciones de los educandos y el adecuado establecimiento.

En la presente investigación se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019? Y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019? Y ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019?

La presente investigación se justificó por conveniencia porque existe la necesidad de conocer el desempeño docente en la institución educativa del distrito de Tarapoto, se dota de carácter de relevancia social, porque involucro al director y trabajadores (docentes) en el desempeño docente e influyo en los alumnos. Desde el punto del valor teórico la investigación permitió contrastar los efectos que produce la gestión institucional que se aplicó en la institución educativa y el desempeño docente en la que desarrollan sus actividades cada uno de los trabajadores , desde una implicancia práctica los resultados sirvió para recomendar al director y jerárquicos de las institución educativa pública y demás organismos del estado a manejar la gestión de manera horizontal cuidando que el clima organizacional de los trabajadores se refleje en una buena cultura laboral. Su utilidad metodológica, los instrumentos a desarrollar y aplicar en el proceso de la investigación fueron validados y sistematizados, para servir como referencia para otras investigaciones similares. La sistematización y el método podrán ser aplicables a realidades de otras instituciones educativas públicas del país con problemática similar. Se plantearon como hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo

Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019. Así mismo como Hipótesis específicas: H1: El nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019, es bajo. H2: El nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019, es regular. Por otro lado, se planteó como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

Como objetivos específicos: Determinar el grado de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019 y Conocer el grado del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019.

II. MÉTODO

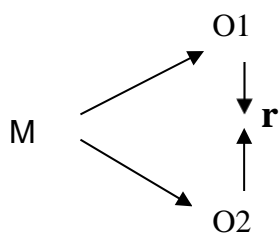
2.1 Tipo y Diseño de investigación.

Tipo de Investigación

La indagación con fines fundamentales porque distribuyó averiguación básicamente anticipadamente por terceros literatos aludidos y relevantes de acuerdo a sus características, ya que busca fijar la correspondencia incorporada por V 1 y V 2. Acorde a su naturaleza es cuantitativo, condujeron una dicción numeraria mediante formularios esquemáticos, conforme el rango de tiempo fue horizontal, el índice la variable se midió en un solo momento sin cambiarlo en el tiempo comportamiento. Además, de acuerdo a su dirección asumida: tendrá como objetivo la verificación porque buscará verificar y verificar las derivaciones de variables estudiadas a campo.

Diseño de Investigación

Este estudio es de relevancia descriptiva porque puede indicar la forma de comportamiento según el nivel de conocimiento. Establecer comportamientos específicos, descubrir y verificar asociaciones entre variables: según Hernández, F y B. (2003) mostraron tipo de investigación conforme al objetivo valorar la correspondencia que coexiste entre dos o más concepciones, condiciones, variables.



Dónde:

M = docentes

O1 = gestión institucional

O2 = desempeño docente

r = relación

2.2 Variables, Operacionalización

Variable

Variable 01: Gestión Institucional

Variable 02. Desempeño docente

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala medición
Gestión Institucional	Trancurso que induce el manejo del establecimiento educando a fin de lograr definitivos fines a proyección instructiva,	Mejoramiento de las actividades a fin de lograr los objetivos trazados por la institución.	Planificación	Efectiva planificación Metas efectivas a lograr Adecuadas estrategias y objetivos	Ordinal
			Organización	Diversidad de funciones Poca Coordinación Adecuadas estrategias de organizativa	
			Dirección	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional Motivación y liderazgo Supervisión	
			Control	Metas de la organización Definir estándares de desempeño Monitorear el proceso	
			Preparación para aprendizaje del estudiante.	Comparar el desempeño con los estándares Evaluación Documentos de planificación Participación de talleres Conocimientos actualizados	
Desempeño docente	Ocaso en experiencia de las sapiencias Obtenidos dentro de alineación competitiva y la alineación propia del Instructivo a sus educandos.	Poner en práctica los conocimientos adquiridos para conseguir un objetivo	Enseñanza para aprendizaje del estudiante	Métodos y técnicas para evaluación de aprendizajes Implementación de métodos para mejor aprendizaje Participación docente Gestión y optimización de tiempo Solución de conflictos	Ordinal
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de estrategias pedagógicas Organización del aula Uso óptimo de los recursos Desarrollo de proyectos de investigación Trabajo colectivo	
			Desarrollo de profesionalidad e identidad docente.	Participación del personal administrativo Gestión docente Monitoreo y orientación Participación en actividades Responsabilidad y puntualidad Toma de decisiones Profesionalismo	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Conformada 23 trabajadores de la IE Miguel Chuquisengo.

Muestra

Constituido los tres grupos de involucrados que son un total de 23 trabajadores al posser una pueblo diminuto se tomo la misma cantidad. (Directivo, Docentes y Administrativos)

Muestreo

No se requirió usar técnica de muestreo, debido, a que la muestra fue pequeña.

Criterios de selección

Por inclusión: Ser trabajador nombrado en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez

Por Exclusión: No tener procesos judiciales.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas e instrumentos

En este estudio, encuesta y los cuestionarios se utilizaron como herramientas principales para recopilar las opiniones de los maestros y directores sobre el desempeño de la gestión. Itinerarios de indagación. Propósito es compilar averiguación para confrontar hipótesis de labor.

Validación

Las herramientas de indagación, recolectan fichas e averiguación mingitoria para solventar problemas, poseer requerimientos para asegurar su eficacia y certidumbre cuando se aplican muestras a investigaciones, y serán verificadas a través del juicio de expertos:

Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán, metodólogo.

Mg. Juan C. Schrader Iñapi, contador.

Dr. Gustavo Ramírez García, metodólogo.

Confiabilidad

La confiabilidad a respectivos instrumentales se determinó por el Alfa de Cronbach, mediante el esquema S P S S, versión 2 1. El instrumental de gestión institucional se agenció un importe de 0,980 y para desempeño docente el importe de 0,983, siendo ambos mayores a 0,70, por lo que se considera altamente confiables.

2.5 Procedimientos

Conforme con el medio del problema, utilizó la premisa por computadora. Posteriormente al procesar las deducciones relacionados con las variables de investigación en la herramienta de evaluación. Técnicas estadísticas: para lograr el objetivo, se utilizan la medición estadística de Pearson y técnicas relacionadas. Tipo de análisis: en este estudio se utilizó una investigación. Las fichas se muestran en tabloncillos y gráficos de colocación porcentual.

2.6 Métodos de análisis de datos

Acorde con la naturaleza del problema, utilice el programa estadístico SPSS 21 para la preparación por computadora. Luego de procesar los resultados relacionados con las variables estudiadas en la herramienta de evaluación. Técnicas estadísticas: Para lograr el objetivo, utilice estadística descriptiva para procesar la escala Likert por medio de escalafón de estaño a comprender la correspondencia entre las variables del coeficiente de correspondencia de Pearson.

2.7 Aspectos éticos

Se instó la credencial de la I.E Miguel Chuquisengo Ramírez por medio del director para poder recolectar la información.

III. RESULTADOS

En la indagación, se obtuvo en deliberación utilización de dos instrumentos, en que fueron aplicadas a los Directivo, Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, en el distrito de Tarapoto, Región S M -2019. Asimismo, el cuestionario fue adaptado 23 trabajadores, esta muestra fue seleccionada a conveniencia del investigador. Por otra parte, para la elaboración de la encuesta con respecto a la variable Gestión Institucional, se realizó 24 preguntas, donde se tuvo en consideración los indicadores de evaluación, del mismo modo se elaboraron 20 preguntas para la valuación de variable Desempeño, la cual permitieron proseguir con el desarrollo de la investigación, las cuales se muestran en los siguientes cuadros.

3.1 Nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

Conforme al 1er objeto de la investigación, se emprendió con la ficha de la primera variable, conforme las derivaciones emanadas de la búsqueda aplicada a 23 colaboradores, entre ellos Directivo, Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez

Tabla 2

Gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

calificación del instrumento	f	%	calificación de la variable
Nunca	13	57%	Bajo
Casi Nunca	6	26%	Medio
A veces	4	17%	Alto
Casi siempre			
Siempre			
Total	23	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez Tarapoto

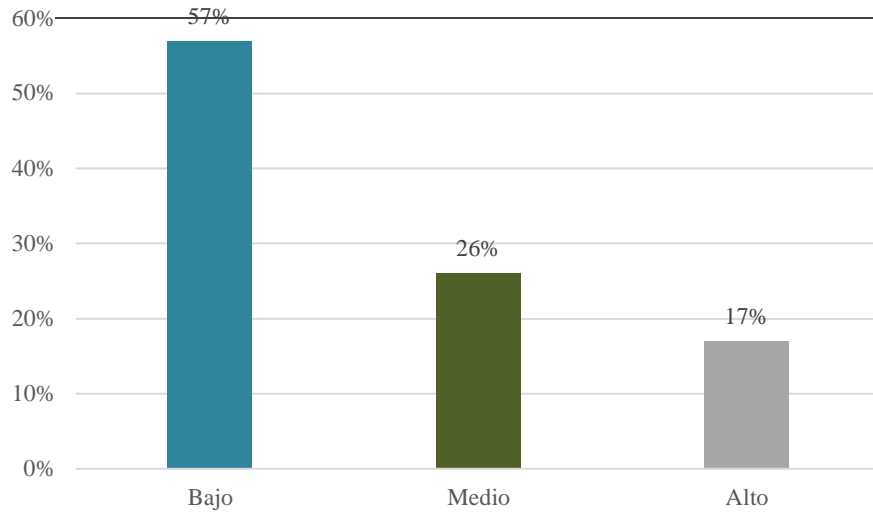


Figura 1. *Gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019*

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez Tarapoto

Interpretación

De acuerdo a los efectos adquiridos de la encuesta, la Gestión institucional es calificada bajo en un 57%, debido, a que en la institución no se promueve en su totalidad la participación del docente en la confección de las documentaciones de mandato, la cual genera molestia, desacuerdos. En institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades. Así también no se realizan metas efectivas para el logro de los objetivos, no permitiendo establecer medidas correctivas para el cumplir de las metas. La institución no otorga becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales, lo que señala que la institución no muestra interés por los docentes. Por otra parte, el personal jerárquico en ocasiones no tiene la capacidad de solucionar los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo. De los 23 encuestados, 6 de ellos, que representa el 23%, mencionan que la G. I es medio, mayormente no se coordinan solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que cualquier gestión sea desarrollada de manera

efectiva. Del mismo modo señalan que la institución no cuenta con muchos recursos económicos exclusivos para el desarrollo de proyectos e innovación. Por último, la institución no aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes, asimismo la institución no se preocupa en su totalidad con el mejoramiento de la infraestructura del aula para su mejor el mejor desempeño del alumno.

3.2 Nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

Para el desarrollo del segundo objetivo, se tuvo en consideración los resultados de la encuesta, entre ellos Directivo, Docentes y Administrativos de la I. E Miguel Chuquisengo Ramírez.

Tabla 3

Desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

Calificación del instrumento	del	f	%	Calificación de la variable
Nunca		10	43%	
Casi Nunca		10	43%	Bajo
A veces		3	14%	Regular
Casi siempre				Alto
Siempre				
Total		23	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez Tarapoto

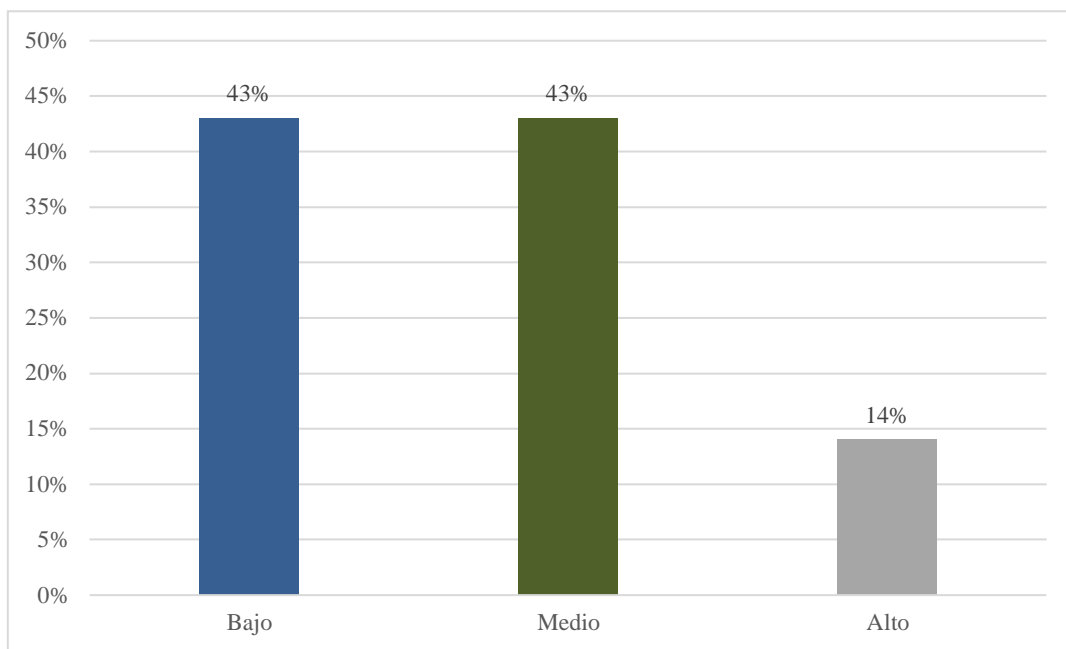


Figura 2. *Desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo
Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019*

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez Tarapoto

Interpretación

Como se ejemplifica en las deducciones emanadas de la encuesta según tabla y la Figura 2, el desempeño del docente se califica como normal 43%, es decir, no muestra un desempeño alto o bajo, porque no todos los docentes están presentes para considerar los compromisos de gestión escolar. Desarrolle documentos de planificación a tiempo. De manera similar, no todos los maestros se reúnen y participan en talleres y conferencias, y las secciones de colectividad pedagógica también participan en la toma de providencias y faenas a lograr los objetivos de amaestramiento. Del mismo modo, no todos los docentes muestran conocimientos actualizados, es decir, una comprensión de los conceptos básicos de las asignaturas incluidas en el currículo y de la pedagogía del campo impartido. El docente no utiliza varios métodos y técnicas, sino que evalúa el aprendizaje esperado de diferentes formas como el modo de amaestramiento de los educandos. Mayormente los docentes no participan en las reuniones convocadas por alumnos y padres, creando un ambiente educando

asentado en el respeto a la multiplicidad, la cooperación e información inquebrantable, destrezas de gestión para la suspicacia e intrepidez sosegada de apremios. Del mismo modo, la mayoría de los docentes gestionan y promueven el mejor uso del tiempo en las instituciones educativas para facilitar el aprendizaje y asegurar que se alcancen las metas y resultados, beneficiando así a todos los estudiantes. Por otro lado, el 43% de las personas expresaron bajo desempeño porque los docentes no promovieron ni desarrollaron estrategias de enseñanza en sus prontitudes de amaestramiento. Estas estrategias suscitan la inclinación sátrica, reflexivo e imaginativo de los educandos y les permiten utilizar sus conocimientos para resolver problemas. El problema es verdaderamente crítico. Finalmente, muchos de ellos no participan en actividades y dinamismos (ferias ciencia, acontecimientos pedagógicos y estudiosos, concursos, etc.), expresan su profesionalismo e coincidencia instructivo en el establecimiento.

33 Relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019

Para conocer dicho objetivo, es forzoso aplicar el ensayo de regularidad, a fin conocer qué tipo de estadístico se tiene que aplicar.

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión Institucional	Desempeño
N		23	23
Parámetros normales ^{a,b}	Media	62,58	62,23
	Desviación estándar	15,346	16,170
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,106	,081
	Positivo	,106	,076
	Negativo	-,106	-,081
Estadístico de prueba		,106	,081
Sig. asintótica (bilateral)		,057 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 5**Correlaciones**

		Gestión Institucional	Desempeño
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación.

Luego adquiridos resultados de la encuesta y la lista, se realizó el ensayo de regularidad de Kolmogorov-Smirnov, los resultados mostraron dos variables que distribuyeron regularmente, completo a que el nivel de significancia de las dos variables excedió 0.05 (0, la gestión de la agencia fue 57, y el desempeño fue 0,200). Es por esto que luego de aplicar la prueba de Pearson, dado que el valor de "p" obtenido (valor efectivo = 0,000) es menor que 0.05, se puede demostrar que coexiste una correspondencia hacia las variables. De manera similar, dado que el valor "r" es 0.585, representa una correlación moderadamente positiva. De esta manera se indica que la investigación disertación se accede la suposición alterna (H_i), la misma que señala lo subsiguiente: La G. I se concierne elocuentemente en el cometido instructivo de la I.E Miguel Chquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín- 2019.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,585)^2$$

$$r^2 = 0.342$$

$$r^2 = 34.2 \%$$

Conforme al efecto derivado se puede completar que la variable Gestión Institucional se relaciona en un 34.2 % en la variable Desempeño, sin embargo, es

necesario señalar que existen otros factores que esa influyendo en la variable de manera determinante, por las cuales no permite que los docentes se desempeñen de manera eficiente. Un factor clave puede ser que el Gobierno local no toma en consideración medidas correctivas para el mejoramiento de la problemática por la cual aqueja cualquier institución educativa.

Contrastación de hipótesis

Para el cálculo del mismo es importante tomar en consideración lo siguiente

$$t = r \frac{\sqrt{m-2}}{1-r^2}$$

r	0.585
m	23
t	3.31

Hi: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019.

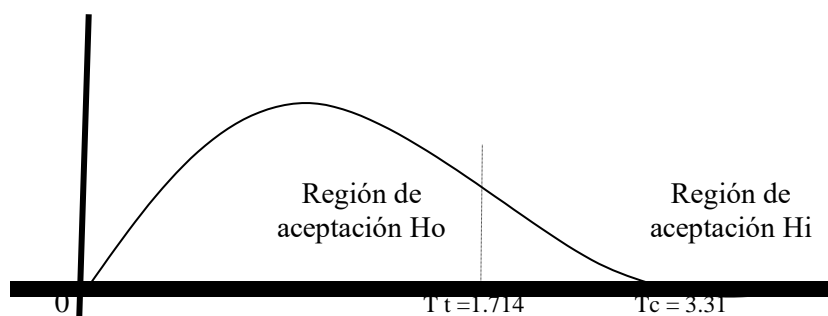
Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

$$t \text{ Tabular} = 1.714$$

Tabla 6*Contrastación De Hipótesis*

Variables	Grados de libertad	Nivel de Confianza	T calcular	T tabular	Decisión
Gestión Institucional y Desempeño	22	95%	3.31	1.714*	Se acepta H_1 .

**Figura 3. Decisión****Interpretación.**

Al observar la tabla N ° 05, decidí aceptar la hipótesis alternativa (H_1), porque cuando el nivel de significancia es 0.05, el valor de la tabla t es 1.714 y la t calculada es 3.31; nótese que t se calcula en el área de rechazo de H_0 . Por tanto, se puede aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Se puede decir que la gestión de la institución está significativamente relacionada con el desempeño docente de la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez en la zona de Tarapoto de San Martín-2019

IV. DISCUSIÓN

La gestión institucional permite monitorear y coordinar todas las actividades de gestión con el fin de mejorar el desarrollo y evaluación de los procesos administrativos institucionales. Esto conlleva a tener en cuenta los cuatro procesos de gestión, planificación, organización, control y dirección, las cuales, por medio de este proceso, permitirá que todas las actividades avancen de manera eficiente y adecuada. La planificación, la organización y la dirección permitirán que las actividades se desarrollen de manera planeada, teniendo en cuenta todas las necesidades por la cual marca una problemática dentro de la institución, que serán direccionadas al mejoramiento. El control, permitirá que todas las actividades sean cumplidas y realizadas según como se han propuestos. Según los resultados obtenidos, la gestión institucional fue calificada deficiente, en un 57%, debido, a que en la institución no se promueve en su totalidad la cooperación del instructivo en la producción de los documentos de gestión, la cual genera molestia y desacuerdos.

En la institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades. Así también no se realizan metas efectivas para el logro de los objetivos, no permitiendo establecer medidas correctivas para el cumplir de las metas. La institución no otorga becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales, lo que señala que la institución no muestra interés por los docentes. Por otra parte, el personal jerárquico en ocasiones no tiene la capacidad de solucionar los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo. Por consiguiente, retiene correspondencia con la indagación ejecutado por Domínguez (1999), realizó una investigación titulada: “El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina”. Quien llegó a conclusión que la gestión realizada es deficiente, ya que existe muchos problemas en los procesos de gestión, a raíz de ello se genera molestias por parte de los docentes como también de la comunidad estudiantil. El cometido de los coadjutores es significativo dentro de cualquier institución, ya que de ello dependerá el acatamiento

de todos los ecuanimes y términos esbozadas por el establecimiento. Según la investigación se llegó a finiquitar que el servicio de los instructivos de la institución es regular en un 43%, ya que no todos los docentes, exhibe tempestivamente sus instrumentos de proyección motivando las responsabilidades de misión estudiantil.

Asimismo, no todos los docentes convocan y anuncia en laboratorios y concentraciones donde notifican segmentos de la colectividad pedagógica para la toma de providencias y perfeccionamiento de operaciones para el desempeño de términos de amaestramiento. Del mismo modo, no todos los docentes muestran conocimientos actualizados, es decir, una comprensión de los conceptos básicos de las asignaturas incluidas en el currículo y de la pedagogía del campo impartido. El docente no utiliza varios métodos y técnicas, sino que evalúa el aprendizaje esperado de diferentes formas conforme el modo de amaestramiento de los educandos. Mayormente los docentes no participan en las reuniones convocadas por alumnos y padres, creando un ambiente estudiantil asentado en obediencia a la multiplicidad, la contribución y notificación intacta, pericias de gestión para la suspicacia y arresto sosegado de aprietos. Por consiguiente, la indagación escolta la correspondencia con Mejía, (2009) En su tesis titulada: “La Gestión del director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte”, llegando a concluir el desempeño los docentes no es califica buena, ya que las actividades realizas por los profesores no son cumplidas adecuadamente.

la variable Gestión Institucional se relaciona en un 34.2 % en la variable Desempeño, sin embargo, es necesario señalar que existen otros factores que esa influyendo en la variable de manera determinante, por las cuales no permite que los docentes se desempeñen de manera eficiente. Un factor clave puede ser que el Gobierno local no toma en consideración medidas enmendadoras hacia la perfección de la problemática por la cual aqueja cualquier establecimiento educativo. La investigación guarda relación con García, J. (2008), “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM” podemos afirmar que las variables entre supervisores es 0,854, entre las

cuales las dimensiones de la gestión del director y sus principios de poder, principios de acuerdo, principios de consentimiento y de convencimiento relacionan las variables del ambiente organizativo que afectan, en los establecimientos pedagógicos. Asimismo, el desempeño de los docentes no es califica buena, ya que las actividades realizas por los profesores no son cumplidas adecuadamente.

V. CONCLUSIONES

- 51** Ambas variables se encuentran normalmente distribuidas ya que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,57 para Gestión Institucional y 0,200 para Desempeño). Es por ello, tras aplicar la prueba de Pearson, se evidencia una relación entre las variables, ya que el valor “p” (Valor de significancia = 0.000) obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor “r” es de 0,585, indica una correlación positiva moderada. De esta manera se indica que la investigación estudio se acepta la hipótesis alterna (Hi), la misma que señala lo siguiente: La Gestión Institucional influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín-2016.
- 52** Con respecto al primer objetivo específico que es Determinar la Gestión institucional de la I.E Miguel Chuquisengo Ramírez del distrito de Tarapoto, se llegó a la conclusión que la Gestión institucional es calificada deficiente en un 48%, debido, a que en la institución no se promueve en su totalidad la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión, la cual genera molestia y desacuerdos. En la institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades. De los 23 encuestados, 6 de ellos, que representa el 26%, mencionan que la gestión institucional es regular, ya que en su mayoría no se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que cualquier gestión sea desarrollada de manera efectiva.
- 53** Por ultimo las conclusiones que se llegaron con respecto al segundo objetivo específico que es conocer el grado desempeño docente de los trabajadores de Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín- 2019, el desempeño de los docentes, es calificado regular en un 43% es decir, no muestran un desempeño alto ni bajo, debido a que no todos los docentes, presenta oportunamente sus documentos de planificación considerando los compromisos de gestión escolar.

VI. RECOMENDACIONES

- 61** Al director de la institución educativa, tomar medidas para una buena gestión de las actividades, a fin de mejorar cualquier deficiencia que se evidencia dentro de la Institución. Tomar en cuenta los cuatros procesos de gestión, planificación, organización, control y dirección, aplicándolos de manera efectiva, para cumplir con los objetivos establecidos.

- 62** Para los directores, en materia de gestión organizacional, de acuerdo a las funciones que desempeñan los docentes en el área, evaluar las actividades que realizan los docentes, instruirlos, motivarlos y capacitarlos para mejorar su desarrollo laboral, y pueden convertirse en elementos de buenas personas en la organización.

- 63** Al director, con respecto al desempeño docente es necesario el cumplimiento de las recomendaciones, ya que permitirá que los colaboradores, se desempeñen de manera eficaz, teniendo en cuenta lo que la Institución busca, de logrando la satisfacción del mismo.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2033). *Clima, Cultura, Desarrollo y Cambio Organizacional*. Publicado 2003, recuperado de: www.gestiopolis.com/recursos/documentos/.htm
- Becerra, V. (2003). *Relación entre los Componentes del Clima Laboral y la Capacidad Creativa del Personal Administrativo de la Universidad Privada César Vallejo de la Ciudad de Trujillo*. (Tesis de posgrado) en la U.C.V Trujillo- Perú.
- Bellows, R. M. (1977). *Psicología del personal en la Industria y los negocios*. México DF. Editorial Diana.
- Brown, J. A. C. (1981). *La Psicología Social en la Industria*. México DF. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Blum, M. L. y Naylor, J. C. (1976). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México DF. Editorial Trillas.
- Chiavenatto, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Editorial McGraw Hill Interamericano. Quinta Edición. 500 pp
- Davis, K. y Newstrom (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*.
- Delgado, L. S. (2006). *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza*. Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá.
- Efrón, D. (1970). *Gesto, Raza y cultura*. Argentina, Nueva Visión
- Goncalves, A. (2000). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado de: http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima_organizacional.htm
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gonzales, A. (2013). *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano*. Universidad de Santa María, Venezuela.
- González, J. (2000). *Clima Educativo Universitario*. Colección Docencia Universitaria, Barinas, Venezuela, Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora,
- González, S. y Sánchez, R. (2003). *Relación entre el nivel de Involucración en el trabajo y el nivel de productividad en el personal obrero de la empresa Danper - Trujillo S.A.C*. Tesis.

- González, E. (1994). *Ademanes*. Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.C.
- Hampton, R.D. (1989). *Administración*. Mc Graw Hill.
- Hampton, D. R. (1991). *Administración*. De. Mc Graw Hill.
- Hernández Sánchez, M. T. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Tesis.
- Hindle, T. (1998). *La presentación convincente*. España, Biblioteca esencial del Ejecutivo.
- Joaquín J (2005). *Las restricciones a la participación de los trabajadores en las Organizaciones empresariales*. Universitat de Barcelona. Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones - División de Ciencias Jurídicas, Económicas y Sociales. Barcelona
- Katz, D. y Kahn, R. (1986). *Psicología Social de las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Koontz, H. Y Wihrich, H. (1988). *Administración, una perspectiva global*.
- Maristany, J. (1994). *Motivación – Claves para una empresa exitosa*. Ediciones. Mc Graw Hill.
- Martínez, L. (2007). *Clima Organizacional*.
- Maish, E. (2005). *Pautas Metodológicas para la realización de Estudios de Clima Organizacional*.
- MINEDU (2016). *Marco del buen desempeño directivo y docente*. Publicaciones MINEDU. Lima.
- Moreyra, M. (2014). *La evaluación institucional: un instrumento de la gestión escolar para el logro de la calidad educativa*. Universidad Católica Argentina.
- Ñaupas, P. H. (2009). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. 340 pp.
- Porter, Lyman, W, Lawler III, Edwar, E; Hackman, R. (1975). *Behavior in organizations*, Nueva York, Macgraw-Hill, 614pp.
- Sandoval, M. C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Publicado en Mayo 2004, México. Recuperado de: http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_Ensayo_Dimensiones.pdf
- Schein, E. H. (1996). *Psicología de la Organización*. México, Prentice Hall, Hispanoamericana S. A..
- Scott, M. y Powers, W. (1985). *La comunicación interpersonal como necesidad*. Madrid, Narcea S.A.

Stephen, P. R. y Mary, C. (2005). *Administración- Pearson* Educación, México, 614 pp.

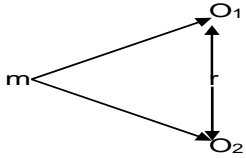
Sánchez , J. M. (2005), *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. Tesis de grado académico de Magister.

Watzlawick, J. Bavin, y D. D. Jackson, (1997). *Teoría de la comunicación humana*. Herder.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019</p> <p>Conocer el nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019</p>	<p>Hipótesis general Hi: existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019, es bajo.</p> <p>H2: El nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019, es regular.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>												
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables de estudio</p>													
<div style="text-align: center;">  </div> <p>Tipo No experimental Aplicada</p> <p>Diseño Descriptiva correlacional De corte transversal Cuantitativo</p>	<p>Población La población estuvo conformada por los 23 trabajadores de la institución Educativa Miguel Chuquisengo.</p> <p>Muestra La muestra estuvo constituida por los tres grupos de involucrados que son un total de 23 trabajadores que por ser una población pequeña se tomó como muestra la misma cantidad. (Directivo, Docentes y Administrativos)</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Institucional</td> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño docente</td> <td style="text-align: center;">Preparación para aprendizaje del estudiante.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Enseñanza para aprendizaje del estudiante</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo de profesionalidad e identidad docente.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión Institucional	Planificación	Organización	Dirección	Control	Desempeño docente	Preparación para aprendizaje del estudiante.	Enseñanza para aprendizaje del estudiante	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de profesionalidad e identidad docente.	
Variables	Dimensiones														
Gestión Institucional	Planificación														
	Organización														
	Dirección														
	Control														
Desempeño docente	Preparación para aprendizaje del estudiante.														
	Enseñanza para aprendizaje del estudiante														
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad														
	Desarrollo de profesionalidad e identidad docente.														

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión institucional

El presente instrumento tiene como fin, conocer Diagnosticar la gestión institucional de la I.E Miguel Chuquisengo Ramírez del distrito de Tarapoto que es percibido los docentes en donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= regular

4= Casi Siempre

5=Siempre

GESTIÓN INSTITUCIONAL		OPCIONES DE RESPUESTA				
PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
Nº	Efectiva planificación					
1	¿En la institución se promueve la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión?					
2	¿En la institución colabora con usted en la planificación de documentos técnico pedagógicos?					
Nº	Metas efectivas a lograr	1	2	3	4	5
3	¿La institución establece metas efectivas para el logro del objetivo?					
4	¿La institución establece medidas para el cumplir de las metas establecidas					
Nº	Adecuadas estrategias y objetivos	1	2	3	4	5
5	¿Se otorgan becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales?					
6	¿la institución educativa realiza actividades que permite perseguir los objetivos establecidos					
ORGANIZACIÓN						
Nº	Diversidad de funciones	1	2	3	4	5
7	¿En la institución se delegan responsabilidades en la gestión educativa?					
8	¿Todas las funciones que se establece dentro de la Institución son cumplidas					
Nº	Poca Coordinación	1	2	3	4	5
9	¿Se imparte una comunicación adecuada dentro de la institución?					
10	¿Existe coordinación en las actividades que se realiza dentro de la institución?					
11	¿El personal jerárquico soluciona los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo?					

12	¿En la institución se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que esta desarrollada de manera efectiva?					
N°	Adecuadas estrategias de organizativa	1	2	3	4	5
13	¿Los materiales educativos, le son proporcionados a tiempo?					
14	¿Los encargados de velar con el mejoramiento de la gestión institucional, implementa adecuadas estrategias organizativa?					
15	¿La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo de proyectos e innovación?					
16	¿La Institución aplicada estrategias organizativas de acuerdo a la necesidad de la Institución?					
DIRECCIÓN						
N°	Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional	1	2	3	4	5
17	¿Se desarrolla cursos de actualización en la institución educativa?					
18	¿Se direcciona los planes de gestión de manera efectiva?					
N°	Motivación y liderazgo	1	2	3	4	5
19	¿En la institución se promueve la actualización permanente en los trabajadores de la institución educativa?					
20	¿En la institución se cuenta con el apoyo del subdirector en la planificación de sus actividades pedagógicas?					
21	¿Dentro de la institución se toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?					
22	¿Los trabajadores son capaces de plantear discusiones sobre temas de actualidad, normas y otros?					
N°	Supervisión	1	2	3	4	5
23	¿La institución aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes?					
24	¿La institución realiza la supervisión de los materiales y recursos faltantes					
N°	Metas de la organización	1	2	3	4	5
25	¿En la institución los trabajadores tienen reconocimiento institucional, cuando gana algún concurso?					
26	¿La institución cumple con los proyectos planificados durante el mes?					
CONTROL						
N°	Definir estándares de desempeño	1	2	3	4	5
27	¿En la institución se promueven que el trabajo se desarrolle en un buen clima institucional?					
28	¿En la institución se controlan de manera eficiente el desempeño de los trabajadores?					
N°	Monitorear el proceso	1	2	3	4	5
29	¿La institución educativa cuenta con recursos exclusivos para el desarrollo del deporte?					

30	¿La institución cuenta con recursos económicos exclusivos para el desarrollo del arte?					
N°	Comparar el desempeño con los estándares	1	2	3	4	5
31	¿Existe recursos y materiales necesarios para el buen desempeño de sus actividades?					
32	¿La institución apoya con el mejoramiento de la infraestructura del aula para el mejor desempeño del alumno?					
N°	Evaluación	1	2	3	4	5
33	¿En la institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes?					
34	¿En la institución se monitorean el trabajo pedagógico que realiza con los estudiantes?					

Cuestionario de desempeño laboral

El presente instrumento tiene como fin, Identificar el desempeño de los trabajadores de Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín- 2016. En donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

- 1= Nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= regular
- 4= Casi Siempre
- 5=Siempre

Desempeño		OPCIONES DE RESPUESTA				
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1	Los docentes presentan oportunamente sus documentos de planificación considerando los compromisos de gestión escolar.					
2	Los docentes convocan y participa en talleres y reuniones donde participan miembros de la comunidad educativa para la toma de decisiones y desarrollo de acciones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje					
3	Los docentes demuestran conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					
4	los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes					
5	los docentes implementan métodos para que el alumno logre un aprendizaje mejor					
ENSEÑANAZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
6	Los docentes participan en reuniones convocadas por los estudiantes, padres de familia, generando un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, manejando estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.					
7	Los docentes gestionan y promueven el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes					

8	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
9	Los docentes propician y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
11	Apoya y promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
12	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE					
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
14	el personal administrativo participa en las diferentes gestiones de la escuela					
15	Los docentes realizan las gestiones de manera eficiente para el mejoramiento de la calidad educativa					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
16	los docentes monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
17	Los docentes participan en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					
18	Los docentes asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE					
19	los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					
20	los docentes muestran profesionalismo en sus labores realizadas					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García Gustavo
 Institución donde labora : EPG-Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gustavo Ramírez Moreno

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión institucional .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto a la variable: gestión institucional , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable gestión institucional .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6 *Acuerda*

Tarapoto, 18 de mayo de 2019


Dr. Gustavo Ramirez Garcia

DNI. 01109463
CPPe. 0348647

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García Gustavo
 Institución donde labora : EPG-Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gustavo Ramírez Moreno

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto a la variable: desempeño docente, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

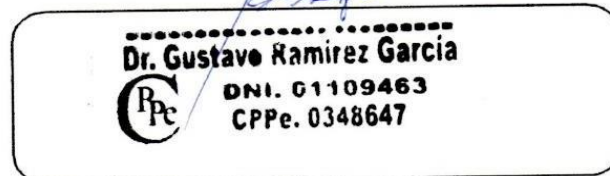
EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6 *mano*

Ramirez

Tarapoto, 18 de mayo de 2019



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallan Ivo Martin
 Institución donde labora : EPG-Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente en investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gustavo Ramírez Moreno

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✗
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente.					✗
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto a la variable: desempeño docente, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✗
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✗
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✗
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño docente.				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✗
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallan Ivo Martin
 Institución donde labora : EPG-Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente en investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gustavo Ramirez Moreno

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión institucional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto a la variable: gestión institucional, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable gestión institucional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 18 de mayo de 2019



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Schrader Iñapi Juan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas
 Especialidad : Maestro en gestión pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gustavo Ramirez Moreno

ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión institucional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto a la variable: gestión institucional, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable gestión institucional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 18 de mayo de 2019



Juan Carlos Schrader Iñapi
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Schrader Iñapi Juan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas
 Especialidad : Maestro en gestión pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Gustavo Ramírez Moreno

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño docente.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto a la variable: desempeño docente, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 18 de mayo de 2019


 Juan Carlos Schrader Iñapi
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL Y PRIMARIA "Miguel Chuquisengo Ramírez"

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

El director de la I.E Miguel Chuquisengo Ramírez de la provincia de San Martín, distrito de Tarapoto;

HACE CONSTAR:

Que el estudiante Br. Gustavo Ramírez Moreno, de la maestría de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizaron la investigación de su tesis titulada "Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019" en el año que se menciona en el título mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 **DNI. 01109463**
CPPe. 0348647

Base de datos estadísticos

Alfa de cronbach “Variable: Gestión Institucional”

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	34

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítems1	35,80	201,167	,869	,980
Ítems2	35,80	196,750	,877	,980
Ítems3	36,08	194,743	,911	,979
Ítems4	35,88	191,027	,919	,979
Ítems5	35,76	190,190	,932	,979
Ítems6	36,04	195,707	,897	,980
Ítems7	36,00	193,917	,897	,980
Ítems8	35,84	197,057	,895	,980
Ítems9	35,72	194,377	,897	,980
Ítems10	35,92	195,077	,873	,980
Ítems11	36,00	196,667	,884	,980
Ítems12	35,92	194,660	,885	,980
Ítems13	35,92	194,660	,885	,978
Ítems14	36,04	195,707	,897	,980

Ítems15	36,00	193,917	,897	,980
Ítems16	35,84	197,057	,895	,980
Ítems17	35,72	194,377	,897	,980
Ítems18	36,04	195,707	,897	,980
Ítems19	36,00	193,917	,897	,980
Ítems20	35,84	197,057	,895	,980
Ítems21	35,72	194,377	,897	,980
Ítems22	36,04	195,707	,897	,980
Ítems23	36,04	195,707	,897	,980
Ítems24	36,04	195,707	,897	,980
Ítems25	36,00	193,917	,897	,980
Ítems26	35,84	197,057	,895	,980
Ítems27	35,72	194,377	,897	,980
Ítems28	35,92	195,077	,873	,980
Ítems29	36,00	196,667	,884	,980
Ítems30	35,92	194,660	,885	,980
Ítems31	35,92	194,660	,885	,978
Ítems32	36,04	195,707	,897	,980
Ítems33	36,00	193,917	,897	,980
Ítems34	35,92	194,660	,885	,978

Variable: Desempeño docente

Resumen del procesamiento de los casos		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a		0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítems1	51,83	423,623	,831	,983
Ítems2	51,75	419,848	,847	,983
Ítems3	51,96	413,694	,870	,983
Ítems4	52,04	416,563	,856	,983
Ítems5	52,00	419,652	,851	,983
Ítems6	51,88	417,332	,869	,983
Ítems7	51,92	422,601	,897	,982
Ítems8	52,00	425,130	,838	,983
Ítems9	52,08	417,819	,864	,983
Ítems10	52,13	420,723	,866	,983
Ítems11	52,21	411,389	,897	,982
Ítems12	51,88	417,332	,869	,983
Ítems13	51,92	422,601	,897	,982
Ítems14	52,00	425,130	,838	,983
Ítems15	52,08	417,819	,864	,983
Ítems16	52,13	420,723	,866	,983
Ítems17	52,04	416,563	,856	,983
Ítems18	52,00	419,652	,851	,983
Ítems19	51,88	417,332	,869	,983
Ítems20	51,92	422,601	,897	,982