



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa  
Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjuí, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Br. Mori Mideiros, Norma Isabel (ORCID: 0000-0001-5684-0728)

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Educativa

**TARAPOTO – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Este trabajo, se lo dedico primero a Dios, por guiarme y darme las fuerzas para continuar con el proceso de aprendizaje. A mi esposo y mis hijas por ser quienes me impulsan a mejorar cada día.

Norma Isabel

## **Agradecimiento**

A mis colegas, compañeros, familiares y docentes que conocí a lo largo de la maestría por el apoyo infaltable y las palabras de aliento.

La autora

## **Página del jurado**

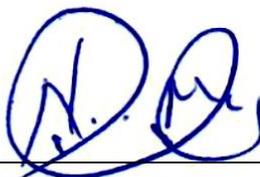
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Norma Isabel Mori Mideiros, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *La gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjuí, 2019*, en 70 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, 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, enero de 2020



---

Norma Isabel Mori Mideiros

DNI N° 00991888

## 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
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>28</b>
2.1 Tipo y Diseño de investigación. ....	28
2.2 Variables, Operacionalización. ....	28
2.3 Población, muestra y muestreo .....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5 Procedimientos .....	31
2.6 Métodos de análisis de datos .....	32
2.7 Aspectos éticos .....	32
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>39</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>45</b>
Matriz de Consistencia .....	52
Instrumentos de recolección de datos.....	53
Validación de Instrumentos .....	57
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	59
Base de datos estadísticos.....	60
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	62

Acta de aprobación de originalidad .....	63
Informe de originalidad .....	64
Autorización final del trabajo de investigación .....	65

## Índice de Tablas

Tabla 1.	El nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjui, 2019.....	33
Tabla 2.	El nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.....	34
Tabla 3.	La relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.....	35
Tabla 4.	Resumen de Procesamiento de Datos – Gestión Institucional.....	60
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad – Gestión Institucional.....	60
Tabla 6.	Resumen de procesamiento de datos – Desempeño Docente.....	60
Tabla 7.	Estadísticas de Fiabilidad – Desempeño docente.....	61

## Índice de figuras

Figura 1.	El nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjui, 2019.....	33
Figura 2.	El nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.....	34

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019, se trabajó bajo una tipología no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 40 docentes de dicha Institución Educativa. Para recolectar los datos, se elaboraron y aplicaron cuestionarios bajo escala Likert, tanto para las variables gestión institucional como desempeño docente. Los autores principales para la variable gestión institucional y desempeño docente: Ministerio de Educación del Perú -MINEDU (2017) respectivamente. De acuerdo a los datos recolectados, fue posible demostrar un bajo nivel de gestión institucional de la Institución Educativa, pues los resultados arrojaron que el 55% de los docentes así lo señalan. Esto debido a que los docentes, casi nunca respetan las normas dadas por la institución ni se da una comunicación efectiva. Además, el 58%, señalan que el desempeño de los docentes de la Institución es malo, pues muy pocas veces desarrollan técnicas pedagógicas según las características de sus estudiantes o recursos asignados por la institución, además los métodos de enseñanza son poco efectivos para el estudiante. Como principal conclusión, la investigadora llegó a establecer que existe una relación significativa entre ambas variables pues el valor de significancia es de 0.000, menor al margen de error de 0.05. Además, la prueba arroja un coeficiente de relación de 0.739 la misma que se describe como una relación positiva considerable. Por todo lo anterior, se acepta la hipótesis de investigación concluyendo que, debido a una mala gestión institucional, existe un bajo desempeño docente.

**Palabras clave:** Gestión Institucional, Desempeño Docente, Institución Educativa

## **Abstract**

The purpose of this research was to establish the relationship between institutional management and teacher performance of the educational institution "Eduardo Peña Meza" in Juanjuí, 2019, we worked under a non-experimental and typology descriptive relational design. The sample consisted of a total of 40 teachers from said Educational Institution. To collect the data, questionnaires were developed and applied under the Likert scale, both for institutional management variables and for the teaching performance variable. The main authors for the variable institutional management and teaching performance: Ministry of Education of Peru -MINEDU (2017) respectively. Thanks to the data collected, it was possible to demonstrate a low level of institutional management of the Educational Institution, since the results showed that 55% of teachers indicate this. This is because the teachers almost never respect the norms given by the institution nor does it give good effective communication. In addition, 58%, indicate that the performance of teachers of the Institution is bad, because they rarely develop pedagogical techniques according to the characteristics of their students or resources assigned by the institution, in addition the teaching methods are ineffective for the student. As a main conclusion, the researcher came to establish that there is a significant relationship between both variables because the value of significance is 0.000, less than the margin of error of 0.05. In addition, the test yields a ratio coefficient of 0.739 itself that is described as a considerable positive relationship. For all the above presented, the research hypothesis is approached concluding that, due to poor institutional management, there is a poor teaching performance.

**Keywords:** Institutional Management, Teaching Performance, Educative Institution

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, uno de los motivos principales para desarrollar el aprestamiento de los discentes, dentro de las escuelas, empieza por el rendimiento académico de los maestros, puesto que, si éstos no tienen una debida capacitación o conocimiento, ni estrategias de enseñanza, el rendimiento de los estudiantes podría verse afectado, así como la calidad del servicio ofrecido por parte de las Instituciones Educativas.

El estudio hace referencia a varias investigaciones; en el ámbito internacional, existen diferentes maneras en las cuales puede medirse el desempeño docente pues cada país, tiene su forma de evaluarlo. Dichas formas, sirven para medir las capacidades de los docentes, tanto en habilidades personales y directivas como en conocimientos. De acuerdo con el informe desarrollado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE, países como Singapur o Finlandia, tienen diferentes tipos para medir el desempeño, planteados por sus respectivos ministerios de educación los cuales están basados en la comunicación efectiva, desarrollo profesional y su compromiso con la institución, por dar algunos indicadores. Estos indicadores, podrían causar impactos dentro del aprendizaje de los estudiantes, así como también en la gestión institucional educativa del medio escolar.

De acuerdo con Ministerio de Educación Nacional (2013), de Colombia, debido a los nuevos escenarios y ambientes globales, todas las organizaciones o instituciones educativas deben ir buscando mejores formas de adaptarse y emprender transformaciones que les ayuden a estar acorde con la realidad. Es por ello que, con una buena gestión acorde a dichas realidades, las instituciones educativas, podrán lograr los objetivos o metas planteadas según las estrategias que puedan adoptar y según su misión y visión establecida siguiendo además diferentes parámetros tales como el respeto a las normas de convivencia, comunicación eficaz y distribución de tiempos y tareas por desarrollar.

En el ámbito Nacional, gracias a un estudio realizado por el Ministerio de Educación (2017), el cual busca ver la satisfacción profesional y compromiso por el docente dentro de la institución, los resultados indicaron que, a pesar que el 95% de docentes de las instituciones estudiadas, están de acuerdo con que cumplen con su compromiso profesional de manera cabal y están en constante búsqueda de un mayor desarrollo profesional, de este porcentaje, se dice que uno de cada cinco docentes, lo que

representa al 19% de ellos, tiene una actitud negativa, en cuanto a las condiciones institucionales bajo las que trabajan, tales como relaciones interpersonales con el director, distribución y manejo de actividades, entre otros. Estos índices, esclarecen el hecho que a pesar que la mayor parte de docentes, sienten un compromiso profesional al momento de ejercer la docencia, aún existe cierto porcentaje que no se encuentra satisfecho en cuanto a las condiciones que les brinda la institución en donde trabaja, lo que podría deberse a ciertos indicadores tales como normas institucionales mal definidas, mal ambiente laboral dentro de la institución, entre otros.

Por otro lado, la educación en el Perú, ha ido pasando por diferentes momentos dentro del proceso de aprendizaje, es por ello que una buena práctica de gestión ayudará a darles un mejor dinamismo a todos los actores involucrados en la organización y función educativa. Explica Torres (2015) que la gestión institucional en el Perú, está relacionada con los procesos integrados tanto de manera vertical y horizontal, los cuales ayudarán a cumplir diferentes disposiciones sociales. Por dar un ejemplo dentro del entorno nacional, Torres (2015), explica que, en la ciudad de Puno, las instituciones educativas, mediante su gestión, buscan dar respuesta a problemáticas y necesidades reales, ya que pretende ser un ente motivador y que ayude a dar dinamismo interno en las actividades educativas pues, el principal activo de las instituciones son los actores educativos.

En el ámbito local, dentro de la Institución “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjuí, existen diferentes problemas internos los cuales se han ido identificando, tales como métodos de enseñanza inadecuados, lo que repercute en que el estudiante no logre las competencias necesarias, evaluaciones subjetivas por parte el docente. Cierta número de docentes, además, presenta limitaciones formativas para brindar una buena enseñanza a los estudiantes, lo que hace que exista deficiencia en la calidad de servicio que imparte por lo consiguiente bajo rendimiento. Dichos indicadores, podrían repercutir dentro del desempeño del docente, muy aparte de eso, la falta de habilidades sociales tales como la comunicación, o relaciones interpersonales, por parte de los profesores, lo que hace que muchas veces, no actúen de manera empática con los estudiantes o con los mismos trabajadores de la institución, así mismo, sus técnicas de enseñanza a los estudiantes, cada vez van siendo más desactualizadas,

debido a que no se tiene un interés en su desarrollo profesional podrían ser algunos factores para que la gestión institucional dentro de la escuela, tenga un bajo nivel.

Para poder profundizar un poco más en el tema, se presentan estudios realizados previamente que puedan sustentar y apoyar esta investigación, partiendo por trabajos tales como los de Jiménez, H. (2012), en su estudio: *Desempeño docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*, (Tesis Posgrado) de la Universidad de Oviedo de la ciudad de Guadalajara – México. La tesis trabajó bajo un enfoque cuantitativo, debido a que intenta interpretar las acciones del docente y los estudiantes. La muestra estuvo conformada por 26 alumnos y 22 docentes de una Institución Educativa, en donde se utilizaron técnicas tales como grupos de discusión, entrevistas, observaciones. Dentro de las entrevistas, se midió de acuerdo a escalas valorativas del 1 al 5. Debido a los resultados obtenidos, se resolvió el cumplimiento de las aptitudes con los suplentes. Razonando que la ejecución experta de los educadores es un componente decisivo para que los suplentes creen.

De igual forma, Salinas, S. (2013), en su investigación: *Importancia de la administración en la exposición de instructores de la escuela nacional*. (Tesis Posgrado) de la Universidad Técnica de Ambato– Ecuador. La investigación fue trabajada bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental con nivel relacional. Se aplicó una encuesta como instrumento a una muestra de 145 estudiantes y a 71 docentes además de la técnica del chi cuadrado para verificar la influencia que tienen entre variables; en la cual se logró concluir que al encontrarse el valor de  $X^2$  dentro de la zona de aceptación con un puntaje de 12.592, de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, lo que determina que existe una incidencia entre la gestión administrativa sobre el desempeño de los docentes de Tungurahua año lectivo 2010 – 2011.

Por otra parte, Campoverde, M. (2014) en su tesis: *Rendimiento de los maestros en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel secundaria de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año colectivo 2013-2014*, (Tesis Pregrado), de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la ciudad de Loja - Ecuador, El diseño de investigación fue de tipo cuantitativo – descriptivo, ya que se estudió a través de diversas técnicas de medición. Se utilizaron

registros de observación, y cuestionarios de evaluación de desempeño para la medición de las variables. Se involucraron en este estudio, 1 directivo de la institución, 5 docentes y 176 alumnos desde 3ero hasta 7mo grado de educación básica, sumando un total de 182 actores. De los resultados obtenidos, se concluyó que el desempeño de los docentes dentro de los procesos de enseñanza, en la institución educativa, representa una parte fundamental en la preparación académica de los procedimientos en las zonas para familiarizarse con los arreglos, la correspondencia y la administración para mejorar la práctica educativa.

Tal como, Robalino, N. y Taricuarima, R. (2014), en su investigación: *Gestión Institucional y desempeño docente en la I.E. N° 64999. Yarinacocha – 2013*. (Tesis Pregrado) de la Universidad Nacional de Ucayali, de la ciudad de Yarinacocha, Pucallpa, La investigación fue de diseño no experimental de tipo no correlacional y descriptivo cuya muestra estuvo conformada por 19 docentes que laboran en la I.E. N° 64999, mediante pruebas no probabilísticas de comodidad. El instrumento que se utilizó fue la encuesta para tener la opción de evaluar los dos factores. Según los resultados, como lo indica la conexión entre los dos factores, es concebible insistir en la presencia de una relación moderada, ya que su coeficiente de relación es equivalente a 0.672, y con un nivel de importancia de 0.000, tolerando la teoría de exploración.

Arias, S. (2018), *La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio"* (Tesis Posgrado) de la Universidad Nacional de Educación, de la ciudad de Lima, el enfoque bajo el que se trabajó, fue cuantitativo, con una especie de investigación esencial de la estructura de correlación atractiva, cuyo ejemplo estaba compuesto por 66 instructores a quienes se aplicaron encuestas como instrumentos para estimar los dos factores. Según los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Chi Cuadrado, encontró el valor  $X^2$  cuyo valor fue de 12.871, encontrándose dentro del valor de rechazo, el cual aceptó la  $H_1$ , lo que da a entender que existe una relación de significancia entre ambas variables estudiadas de dicha institución.

También, Mora, J. (2017), *Liderazgo y rendimiento docente de Instituciones Educativas de San Martín de Porres, año 2016*, (Tesis Pregrado) de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima, la investigación realizada tuvo configuración sin

prueba, nivel transversal y correlacional, cuyo ejemplo incluyó 70 instructores del I.E. 2001 Santa Rosa de Lima y el I.E. No. 2026 san Diego. El método utilizado fue el estudio y se aplicó el instrumento de encuesta para el surtido de datos en el que se presume que existe una conexión crítica entre los dos factores., debido a que el coeficiente de correlación fue de 0.893. Esto explica que mientras más liderazgo haya, existirán mayores opciones de tener un buen desempeño docente pedagógicamente.

Ale, D. (2016), en su investigación: *Gestión organizacional y Administración instructiva de fundaciones instructivas en el grado esencial de Mollendo - Islay, 2015*. (Tesis Posgrado) de la Universidad Nacional de Educación, la investigación, se trabajó bajo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, en donde se utilizó el nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de la institución educativa de nivel primario. Con instrumentos, se elaboraron cuestionarios para la medición de ambas variables, y para el procesamiento de datos, se trabajó con el programa SPSS 22. Gracias a los resultados obtenidos, se logró concluir la existencia de una relación positiva significativa ya que su valor “r” fue de 0.648 y su grado de significancia fue de 0.000, menor al nivel de error de 0.05. Se dice además que la gestión institucional de las I.E. de nivel primario es inadecuada.

De igual manera, Cabrera, C. (2018), *Gestión institucional y su asociación con la exposición de educadores del I.E. N ° 0180 - Señor de los Milagros, de la región de Bellavista, territorio de Bellavista en 2017*. (Tesis Pregrado) de la Universidad César Vallejo, de la ciudad de Tarapoto, la investigación fue trabajada bajo un enfoque cuantitativo, de nivel relacional y diseño no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 25 docentes, a quienes se le aplicaron instrumentos tales como cuestionarios para evaluar sus dos dimensiones estudiadas. Debido a los resultados obtenidos, al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, se logró demostrar que existe una relación negativa muy baja entre ambas variables, al obtener un valor del coeficiente de correlación de -0,1. Concluyendo que existe un impacto entre la administración institucional y la ejecución del educador y es negativo desde la administración institucional hasta la ejecución del instructor.

Por último, Sandoval, M. (2018), *Estilo de administración educativa del ejecutivo y su asociación con la ejecución demostrativa en el I.E. de nivel esencial No. 00537*

*"Matilde del Águila Velásquez" de la ciudad de Rioja en 2014.* (Tesis Posgrado) de la Universidad Nacional de San Martín, de la ciudad de Tarapoto, el trabajo de investigación fue trabajado bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de nivel relacional. Se aplicaron instrumentos tales como cuestionarios para evaluar la muestra de 19 docentes de dicha institución educativa, además del software estadístico SPSS v. 24 para la medición de relaciones. Gracias a los resultados obtenidos, se logró demostrar la existencia de una relación significativa, al obtener un coeficiente de correlación de 0.6938, siendo positiva considerable y además un p-valor de 0.000, menor al margen de error de 0.05, aceptándose también la hipótesis de investigación.

Al haber analizado y estudiado los trabajos previos, se pasó a describir teóricamente cada una de las variables estudiadas, empezando por la variable "Gestión institucional", es por ello que para comprender a fondo acerca de la gestión institucional, es importante tener en claro, la definición exacta de gestión, la que será dada a continuación según diferentes autores. Debido a la antigüedad de las diferentes teorías que apanan el proceso de gestión, se tomaron como marco conceptual autores de diferentes años que sustentarán y ayudarán a brindar un mejor entendimiento a la presente variable. Entre las principales definiciones, tenemos a los siguientes:

De acuerdo con Universidad de Colima (2016), la gestión institucional sirve como referencia para conducir la planeación, programación, transparencia y medición de todos los recursos de una institución, ya sean humanos, técnicos, financieros, etc. Además, sirve para regular y mejorar la cultura estratégica de planeación, programación de recursos, asignación de actividades, uso y aplicación de las tecnologías de información, etc.

De igual manera, Álvarez e Ibarra (2013), Expresan que la administración institucional instructiva surge por el giro de los acontecimientos o el cambio de organización como un control social, el cual se moldea a cambios bajo diversos orígenes, independientemente de que sean los individuales, el financiero, el político, el social, etc. Esto propone que la administración instructiva se vea afectada por cambios, desafíos, solicitudes, variación y utilización de situaciones específicas que puedan tener los enfoques instructivos. En este sentido, los ejecutivos, utilizados como componente de progreso para diversas capacidades autoritarias, cuyo énfasis

está en la naturaleza de la administración, con un fin particular en mente se adapta al desarrollo que están teniendo los establecimientos y agradecimiento a ello, es expandiendo de una manera crítica la imprevisibilidad de su organización (p. 151).

Münch (2010), explica también que la gestión, al igual que la administración, tienen el mismo significado o propósito. La gestión, es todo proceso, por el cual, existe una coordinación de por medio, además de optimizar los recursos de un grupo con el objetivo de lograr la máxima eficacia, la máxima calidad y productividad en el cumplimiento de sus objetivos (p. 4). De acuerdo con Münch (2010), la gestión o administración, ha ido generando valor dentro del desarrollo de la sociedad además de encaminarla a través de lineamientos para aprovechar los recursos y realizar actividades de manera eficiente (p. 4).

Para Huergo (2007), la acción de gestionar, engloba a toda la institución. Esto quiere decir que trata de establecer relaciones inmediatas, comunicación interna, generación de lazos de trabajo, comunidades, es decir, coordinar todos los procesos de trabajo bajo el marco de una organización, asignando roles, tareas o actividades las cuales pueden ser articuladas creando diferentes niveles de gestión (p. 1). Huergo (2007), explica que gestión, implica un concepto más amplio que el administrar u organizar a una institución o grupo de personas y mucho menos es seguir un proceso ya establecido. Gestión, significa también, proceso de adaptación, esto debido a que las realidades de las organizaciones están en constante cambio, en donde las personas son partícipes de dichos cambios y transformaciones de escenarios sociales. Gracias a ello, la función de gestionar, hace que las personas vayan adoptando actitudes analíticas e históricas, esto debido a que se buscará producir procesos colectivos de acuerdo a situaciones y condiciones vividas a lo largo del tiempo (p. 2).

Carriego (2007), define a la gestión institucional, como toda capacidad de ensayar la organización de fundamentos instructivos desde el punto de vista del orden que tendrá como razón la aplicación de pasos vitales y operativos para lograr sus objetivos. Debido a esta aclaración, el creador nos ofrece comprender que la escuela institucional la junta se está caracterizando por el motivo de cada escuela, por lo que los perfiles del jefe o las cualidades de la escuela tendrán una tendencia específica de positivo o negativo, de cómo indicado por las necesidades específicas de la red o suplentes (p. 43).

Asimismo, Mena y Buegueno (2008), explican la definición de gestión institucional, como la ordenación de actividades coordinadas hacia la realización de destinos. Asimismo, aclaran que ya, el término junta se ha centrado más en la organización de asociaciones u organizaciones, ya que existía el convencimiento de que la escuela era solo una cuestión de enviar información arraigada de manera básica al cerebro de los alumnos. En estos días, sin embargo, se ha utilizado la idea del tablero para aludir a cada una de esas actividades realizadas para lograr dicho aprendizaje (p. 3).

La gestión, como disciplina, de acuerdo con Münch (2010), tiene diferentes características que las diferencian de las demás, las cuales ayudarán a entender un poco más acerca de su desarrollo dentro de la Institución (p. 23). Entre ellas tenemos los siguientes:

Se dice que es universal, pues en cualquier institución sea pública o privada, la gestión, es indispensable.

Conlleva un valor instrumental, pues su objetivo principal se basa en la práctica, lo que hace que la gestión institucional se convierta en un medio para lograr los objetivos de la empresa.

Multidisciplinario, pues se aplican conocimientos de diferentes técnicas y teorías.

Especificidad, pues a pesar de apoyarse en diferentes ciencias o teorías, su campo es específico e inconfundible con las demás disciplinas.

Es versátil, pues los principios de la gestión y administración son flexibles, los cuales se adaptan a cualquier tipo de ambientes, situaciones o necesidades de diferentes grupos sociales en donde son aplicados.

De la misma manera, Correa (2009), indica que la administración educativa, son las prescripciones que se siguen elaborar y sostener un entorno en donde, laborando de manera colectiva, los sujetos puedan lograr de manera efectiva, los objetivos institucionales, es por ello que señala diferentes características en los que se sustenta la definición anterior (p. 6). Ellos son:

Trabaja de la misma manera, bajo los pilares de la administración, planeación, organización, dirección y control.

La gestión es aplicada en todas las organizaciones y sobre todos los niveles organizacionales.

Tiene como objetivo principal, generar un superávit.

Persigue la productividad, para obtener resultados basados en eficiencia y efectividad.

Por otro lado, Huergo (2007), indicó que la administración pública, implica a toda la institución e integrantes que la conforman. La gestión institucional para su comprensión, puede ser visto desde cuatro diferentes perspectivas (p. 4). Entre ellas tenemos:

**Social:** Comprende los programas, las políticas de inserción, proyecciones socio comunitarias y profesionales, así como comunicación entre instituciones.

**Económica:** En donde están comprendidas las formas de desarrollo de la institución, sea pública o privada, así como de su gestión. De igual manera, el financiamiento, proyección económica de la institución.

**Organizacional – Comunicacional:** Las formas de organización y comunicación interna y externa. También la conforman las estrategias de comunicación, la corresponsabilidad y cogestión.

Por último, Universidad de Colima (2016), señala diferentes características que resaltan la gestión institucional en las organizaciones educativas (p.1). Entre ellas tenemos:

**Descentralización,** es decir distribuir las actividades en las diferentes áreas que tiene la institución, ya sean en el campo de investigación, cultura, extensión de servicios, que puedan favorecer el desarrollo del entorno.

**Mejora comunitaria,** al establecer diferentes actividades, procesos que deben cumplir los miembros de la sociedad y comunidad escolar para ejercer un derecho o beneficio.

**Cultura de planificación,** de todos los recursos, en especial de los recursos financieros, ya sean presupuestos, desarrollo de los planes institucionales, planes operativos, y tener racionalidad en los gastos.

Gobernabilidad, es decir, tener capacidad de dirección, organización, entre el personal de la institución ya que su sinergia y contribución será de vital importancia en la eficiencia institucional.

Diferentes autores, sustentan los objetivos de la gestión institucional, tales como Carriego (2007), quien señala que la gestión escolar tiene como propósito construir y promover la confianza dentro de la institución. Esto da una perspectiva en la que se sostiene que no solo deben ser gestionados los procesos, recursos o proyectos, sino también la confianza (p. 43). También señala como objetivo trabajar bajo términos de eficacia y eficiencia dentro de las instituciones para la obtención de resultados. Eficacia, asocia el logro de objetivos propuestos por la institución. La eficiencia, además, habla del logro de objetivos usando y optimizando todos los recursos posibles (Carriego, 2007, p. 43).

Según, Lepeley (2007), Uno de los principales destinos de la administración instructiva institucional es crear una iniciativa más prominente dentro de los supervisores, a fin de practicar una posición más notable y apoyar el interés en el liderazgo básico, al igual que el avance de las nuevas capacidades de los artistas que componen el establecimiento instructivo. (p. 54)

Otro objetivo planteado por Lepeley (2007), se encuentra en la búsqueda de mayor eficiencia y orientación al logro de objetivos y metas mediante herramientas administrativas tales como la evaluación y medición. Es importante una buena gestión institucional por parte del director ya que será más fácil afrontar los retos y cambios del ámbito del conocimiento, la globalización y modernización (p. 55).

Etapas del proceso de gestión:

De acuerdo con Münch (2010), existen una variedad de criterios acerca de las etapas que constituyen el proceso de gestión, pero entre los principales tenemos los siguientes:

Planeación: Anticipar situaciones futuras y el horizonte hacia el que se dirige la organización, así como el sistema hacia los resultados que se propone adquirir y cómo lograrlos, limitando los peligros (p. 27).

Organización: Planifique y establezca las estructuras, procedimientos, capacidades y obligaciones, al igual que el aseguramiento de estrategias y la utilización de métodos que ayudarán a reorganizar el trabajo (p. 27).

Integración: Función donde se eligen y consiguen los recursos ya sean materiales, humanos o económicos, necesarios para llevar a cabo las operaciones (p. 27).

Dirección: Es la ejecución de todas las etapas del proceso de gestión mediante la dirección y disposición de los recursos, y además ejerciendo liderazgo (p. 27).

Control: Es la etapa del proceso de gestión en donde se determinan estándares para medir los resultados logrados, con el propósito de corregir desviaciones, prevenirlas y da una mejora continua a las operaciones (p. 27).

La estructura formal de una institución se encuentra compuesta por tareas, las cuales pueden ser agrupadas en dimensiones, entre ellas según Carriego (2007), encontramos los siguientes:

Dimensión pedagógica – didáctica: De acuerdo con Carriego (2007), esta dimensión refiere a las actividades realizadas por la misma escuela pues se fundamenta en la relación en que los involucrados van construyendo según el conocimiento que van adquiriendo. En esta dimensión priman diferentes indicadores tales como estilos de enseñanza y sus teorías, además de las formas de evaluación, los contenidos dentro de la malla curricular, así como las políticas del docente en cuanto a su formación. Dentro de esta dimensión, se ven integradas las dimensiones convivenciales y pastorales que será definidos más adelante (p. 13).

Dimensión Pedagógico – Coexistencial: Representa todo aspecto con relación de las normas que regulan la armonía entre los actores y partícipes dentro de la escuela, es decir, los alumnos, profesores, directores, padres y comunidad. Otra forma de relacionar esta dimensión dentro de la institución, es mediante la comunicación que se tiene con los demás, además de sanciones previstas, o cuestionamientos que se puedan encontrar. La correcta convivencia dentro de la institución, ofrece oportunidades que ayudan a formar a los participantes y depende de estos, aprovecharlos a manera de reflexión y trabajo con base en los valores que se pretendan transmitir. Dichas reflexiones representan una oportunidad para aprender.

La comunicación efectiva también es fundamental en la presente dimensión pues la relación entre los docentes y alumnos, para mantener la convivencia, debe estar basada en la participación y diálogo (Carriego, 2007, p. 14).

Dimensión Pastoral: Carriego (2007), integra la presente dimensión con las tareas mismas del trabajo pastoral en tres partes: Humanizadora, es decir la evangelización en gestos, actitudes, acciones cotidianas. Profética, la que refiere a formación humana, o celebraciones, etc. Y, por último, construcción de la sociedad, referidos a proyectos de solidaridad, promoción humana y comunitaria. Esta dimensión da a entender que toma parte también de la dimensión convivencial, esto debido a que se pretende la formación humana, además de una evangelización cultural que busca armonía dentro del ambiente institucional. Las partes de la dimensión pedagógica – pastoral, absorben también los indicadores mencionados anteriormente, tales como estilos de enseñanza, formas de evaluar, maneras de relacionarse en la institución, etc. (p. 15).

Dimensiones Comunitarias: Agrupan todas las actividades que fomentan la participación de la comunidad educativa, en las actividades escolares y sociales. Este ámbito, mide principalmente cómo las escuelas van procesando información acerca de las necesidades, situaciones, realidades y exigencias que pueden presentarse en el contexto o ámbito en el que se encuentra. Otro indicador importante que muestra esta dimensión, está en el aprendizaje de servicio. Se le conoce al aprendizaje de servicio como aquella metodología de carácter pedagógico, la cual fomenta en los estudiantes, actividades de carácter solidario, enfocadas en la atención de las necesidades de la comunidad, el aprendizaje académico y personal para una participación ciudadana responsable. Esta dimensión, da a entender que una escuela, que se desarrolla en la comunidad, conoce su realidad y es sensible a ella, a pesar de no tener todo tipo de respuestas para cubrir con sus necesidades, puede abrir espacios para comunicar, dialogar, relacionarse y más (Carriego, 2007, p 15).

Dimensión Organizacional: Para Carriego (2007) los factores que se analizan dentro de esta dimensión, son aquellas que cumplen con el funcionamiento de la institución. Tales como la distribución de actividades y trabajos, los canales de comunicación, manejo de los tiempos y espacios, etc. Esta dimensión resalta de manera particular, al hacer que la institución intente alcanzar todos sus objetivos. Dichos aspectos

organizativos, deberán estar en función de la optimización de la enseñanza y aprendizaje. Además, están conectados a la circulación de recados que se espera que otorguen los activos, materiales y presupuestarios, para cumplir los destinos de la organización, al igual que los enfrentamientos, negociaciones con el propósito de unificar criterios e interés personales y colectivos dentro de la escuela. (p. 16)

Dimensión financiera: Se agrupan aquellas tareas en referencia a la manera de utilización y obtención de recursos ya sean materiales, recursos humanos o financieros. Del mismo modo, evalúa la gestión de información de dichos recursos y cómo van evolucionando constantemente. Se necesitan proveer información a las áreas de supervisión y cumplir con lo requerido para que la institución educativa pueda ser controlada de alguna manera por el sistema y ver la forma en la que va siendo encaminada. Dicha información, es de gran importancia contar con datos importantes para optar por una decisión de diferentes aspectos institucionales (p. 17).

A pesar que todas las dimensiones mencionadas, de acuerdo al rol que desempeñan, están reflejados dentro del organigrama de la empresa, el hecho de garantizar el buen manejo de ellas, así como la responsabilidad de su cumplimiento, recae en el director. El director, es la parte que encabeza cada tarea cotidiana y se encarga de entrelazar todas las dimensiones anteriormente mencionadas para un correcto manejo de la institución. Es por ello que, según Carriego (2007), el director debe tener cierto tipo de especialización para poder ejercer su función como tal. Las habilidades principales, son las siguientes:

Habilidades más específicas debido a la mayor demanda social, además de prestar una atención especializada de acuerdo a la calidad de decisiones de la dirección.

Debe contar con el conocimiento necesario a la hora de fomentar y conducir cambios dentro de la institución. Dichos conocimientos, son adquiridos, no solo a través de la experiencia, sino también de estudios especializados que contribuyan con su desarrollo profesional.

Trabajo en equipo, para poder delegar funciones institucionales y prever de manera racional, distintos escenarios que puedan ocurrir en un futuro.

Para la respectiva evaluación de la variable Gestión Institucional, se identificaron dominios y competencias las cuales ayudarán a evaluarla para un mejor estudio, entre ellas tenemos:

Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: MINEDU (2017), Esta área cubre las aptitudes que hizo el supervisor para construir y actualizar el cambio de la escuela, lidiando con las condiciones para mejorar el aprendizaje a través de la organización, el avance de la concurrencia justa e intercultural, y la inversión de las familias y la red, y evaluando eficientemente la administración del establecimiento instructivo.

Este dominio, se enfoca en el proceso de enseñanza y aprendizaje, la diversificación de la malla curricular o las programaciones dentro del proceso curricular, además de las estrategias didácticas y metodológicas que deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar los aprendizajes, utilización de materiales y otros recursos.

MINEDU (2017), explica de la misma manera, que incluyen además las labores de los docentes, el planeamiento y programación así como los enfoques, las estrategias didácticas que se utilizarán y los diferentes estilos de enseñanza. Es importante también, centrarse en los estilos de enseñanza por parte de los docentes, la relación que éstos tienen con los estudiantes, así como el desarrollo que debe tener el docente para fortalecer sus competencias.

Las principales competencias con sus respectivos desempeños de la gestión de los aprendizajes para la mejora de los aprendizajes son:

Competencia 1: Realiza arreglos institucionales que dependen de la información sobre los procedimientos académicos, el ambiente escolar, los atributos de los estudiantes y su condición, situándolo hacia el logro de los objetivos de aprendizaje.

Desempeño 1: Distinguir las cualidades de su establecimiento instructivo en cuanto a procedimientos académicos, el ambiente escolar, así como el impacto de la familia y la condición social, entre otros ángulos aplicables, estimando la importancia de estos datos como una contribución para la organización escolar. Realice una investigación reflexiva con respecto a las cualidades, deficiencias y requisitos de su organización instructiva para la mejora de los procedimientos educativos.

Desempeño 2: Acoge con beneplácito los artistas instructivos para descifrar y reorganizar la escuela los instrumentos de la junta, desglosando los atributos de los procedimientos educativos y el ambiente escolar, así como la condición institucional, familiar y social, detallando de acuerdo con la visión institucional, los objetivos estratégicos y el aprendizaje. objetivos, metas y marcadores que dependen del logro del aprendizaje del estudiante suplente. Transmite y difunde la naturaleza, sustancia, tareas y resultados analizados por los instrumentos de administración creados para avanzar la prueba distintiva de la red instructiva con la escuela.

Competencia 2: Avanza y apoya la inversión basada en el voto de los diferentes artistas del establecimiento instructivo, las familias y la red para el aprendizaje, así como un ambiente escolar que depende de la consideración, el consuelo, el esfuerzo conjunto común y el reconocimiento de una variedad variada.

Desempeño 3: Dirige su escuela de manera cooperativa, practica la administración instructiva y avanza los componentes de inversión y asociación de la red instructiva, creando las condiciones para el logro de los resultados acumulados. Impulsa la reunión escolar para establecer objetivos de mejora escolar, concentrándose en el aprendizaje.

Desempeño 4: Establecer conexiones relacionales constructivas. Muestra y avanza un gran tratamiento en sus conexiones relacionales y en las asociaciones que suceden en la base instructiva. Muestre respeto, solidaridad y compasión en su asociación con los demás. Considere las necesidades y singularidades de los individuos con respecto a la variedad decente. Manténgase alejado de cualquier tipo de segregación. Cultiva espacios para la incorporación del personal de la organización instructiva que fomenta un buen lugar de trabajo para el intercambio, la colaboración y la ejecución efectiva. Transmite a la red instructiva sus elevados requisitos en estudiantes suplentes, instructores y grupo autorizado, produciendo el deber en la búsqueda de una presentación efectiva en la realización del aprendizaje.

Desempeño 5. Supervisa los procedimientos para evitar y callar los objetivos de las contiendas a través del discurso, el acuerdo y el intercambio. Distinga e investigue las circunstancias de lucha, y proponga opciones para una respuesta tranquila para ellos, avanzando sus objetivos a través del discurso, el acuerdo y el intercambio o

mediante los procedimientos generalmente aplicables a la idea de la contención y las condiciones. Acepte un comportamiento seguro de sí mismo y compasivo al tratar con circunstancias de lucha. Promueve la promoción de la paz como una oportunidad de aprendizaje en la red instructiva.

Desempeño 6. Avances en la colaboración hecha por familias y varias instancias del sistema para el logro de objetivos de aprendizaje sujetos al reconocimiento de su capital social. Familiarícese con la realidad con respecto a los grupos de sus suplentes y fabrique asociaciones razonables con madres y padres, revaluando su trabajo como instructores administradores de sus hijos pequeños y pequeños y en la organización de la escuela. Avanza el entusiasmo deliberado de las familias y el sistema, construyendo sus aptitudes en diversas estrategias en la organización de la escuela a través de los comités de sala de estudio, APAFA, CONEI o varios espacios de la escuela. Ve y califica la condición socio-social en la que se encuentra la escuela y su importancia en el método de avance de sus estudiantes. Vea los posibles cómplices en la condición local para la mejora escolar y el logro del aprendizaje. Desarrolla alianzas y rivalidades con autoridades y especialistas de su área para mejorar el aprendizaje. Estudio participativo de asociaciones y entendimientos reunidos basándose en logros de aprendizaje y necesidades escolares.

Competencia 3: Respalda las condiciones de trabajo que garantizan un aprendizaje de calidad en todos y cada uno de los estudiantes, supervisando los activos humanos, materiales, de tiempo y dinero con valor y efectividad, así como para prevenir los peligros.

Desempeño 7: Reconocer y transmitir el marco, el equipo y las necesidades materiales requeridas por la escuela. Distinguir claramente los activos accesibles, racionalizando su utilización para servir a los suplentes. Impulsa en la red instructiva el gran uso y mal uso del material instructivo transmitido por la división: escritos y manuales de ejercicios, equipo mecánico, material sólido, cursos de aprendizaje, unidades de evaluación y otros.

Desempeño 8: Planifique la utilización adecuada del tiempo en los diversos ejercicios garantizando que estén organizados para la realización del aprendizaje. Potencia la dedicación de los educadores en lo que respecta a la satisfacción de mostrar las horas,

el horario del año escolar, el día escolar y sus horarios de trabajo. Dirige y energiza el cumplimiento de apretar horas en clase, avanzando una cultura de buena utilización del tiempo. Ejecute sugerencias que permitan recuperar tiempos de trabajo no cumplidos.

Desempeño 9: Distinguir e impartir cuáles son las fuentes que crean activos relacionados con el dinero para la escuela. Aprenda ideas fundamentales sobre la organización relacionada con el dinero como un dispositivo para su administración. Se fusiona en la organización de instrumentos, gastos y planes de gastos situados para el logro de resultados y la fijación de objetivos.

Desempeño 10: Avanza una cultura de evitación en la red escolar que depende de su propio comportamiento, estableciendo metodologías para aliviar los peligros potenciales y los peligros que podrían influir en la escuela y garantizar el bienestar y la confianza de las personas de la red instructiva. Juntos definan actividades planificadas para atender circunstancias peligrosas concebibles estableciendo deberes y considerando activos accesibles.

Desempeño 11: Conozca al grupo regulador y / o de apoyo que tiene la escuela, reconociendo e incorporando cualidades y deficiencias del personal para producir colaboraciones y aperturas de avance de expertos. Depende del aprendizaje y la presentación efectiva de los posibles resultados del personal regulador y / o de apoyo de la escuela. Reconocer al personal que prepara las necesidades, organiza y supervisa los espacios de aprendizaje.

Competencia 4: Conduce los procedimientos de evaluación de la administración de la base instructiva y la responsabilidad, dentro del sistema de mejoramiento persistente y logro del aprendizaje.

Desempeño 12: Crea componentes que fomentan la edad y el acceso a la información por parte de artistas instructivos y que permiten compartir la información de la vida de la escuela creada a través de diversas fuentes. Avanza una cultura aprobada para compartir datos y trabajo valioso para una mejora incesante. Utiliza dispositivos significativos y auspiciosos para preparar y clasificar datos que se suman al liderazgo básico institucional para mejorar el aprendizaje. Sistematiza los datos introducidos

por los diferentes grupos de trabajo institucionales sobre el avance de la escuela de los ejecutivos.

Desempeño 13: Espere la importancia de hacer abiertos los logros de la base instructiva. Configurar, componer y ejecutar diferentes sistemas de responsabilidad y franqueza, por ejemplo, espectáculos, reuniones, juntas, etc., que incluyen tutores, para dejar abiertos los efectos secundarios de la escuela y el aprendizaje de los alumnos. Actualiza algunos instrumentos para obtener las perspectivas de la red, utilizando los datos recopilados para mejorar la administración de la escuela. Crea actividades planificadas para mantener una distancia estratégica de las circunstancias que respaldan la degradación (utilización inapropiada de los cargos, oferta de notas, nepotismo, exención, entre otros). Avanza en formas conjuntas de reflexión en la red instructiva sobre la degradación y sus resultados a nivel escolar, territorial y nacional, promoviendo una cultura de sencillez.

Desempeño 14: Percibe que, para mejorar la idea de aprendizaje de los alumnos de secundaria, su organización instructiva necesita pensar en los objetivos que quiere lograr, distinguir y organizar las provocaciones que deben ser derrotadas para lograrlos y ejecutar marcos institucionales que les permitan dirigir sus ejercicios hacia la mejora interminable de la metodología académica de tal manera que se asegure que todos los estudiantes secundarios aprendan. Reúna la conferencia de la escuela para una revisión típica de auto-reconocimiento, para evaluar si los objetivos construidos por la escuela se han cumplido en un período específico, que corresponde con las opciones destinadas a mejorar las técnicas realizadas en la escuela.

Dominio 2: Dirección de procedimientos instructivos para la mejora del aprendizaje.

Competencia 5: Avanza y lidera una red de aprendizaje con los educadores de su establecimiento instructivo que depende de un esfuerzo coordinado común, una autoevaluación competente y una preparación incesante planificada para mejorar la práctica académica y garantizar los logros de aprendizaje.

Desempeño 15: Reconoce las necesidades de avance de expertos de su grupo de educadores, en vista del reconocimiento de las cualidades y las deficiencias de su trabajo, fomentando espacios de reflexión, preparación y preparación dentro del

establecimiento instructivo, para mejorar su exposición de acuerdo con su día. por día práctica académica.

Desempeño 16: Percibe la importancia del trabajo orientado a la comunidad entre los instructores, creando espacios para la conciliación de aptitudes, el intercambio de encuentros y la reflexión sobre prácticas académicas para la mejora del aprendizaje. Promueve un excelente lugar de trabajo que ayuda a la mejora individual y experta de los educadores, avanzando la autoevaluación y la mejora constante.

Desempeño 17: Fortalece y refuerza las actividades de los instructores, apoyando las condiciones para el uso de emprendimientos de avance e investigación concentrados en el aprendizaje, y avanzando en la sistematización de los encuentros de progreso y avance educativo creados.

Desempeño 18: Detecta y ayuda a la utilización de técnicas de evaluación que piensan sobre las particularidades y los contrastes de los suplentes, proponiendo tipos apropiados de evaluación organizados para evaluar, tanto los procedimientos como las consecuencias de la educación y el aprendizaje. Inspira la utilización de la evaluación, provoca que los instructores den su opinión sobre el aprendizaje de los alumnos y, además, piensen en su propia presentación educativa.

La segunda variable a estudiar, es el desempeño docente, el cual ayuda a medir el rendimiento del profesional de educación y cómo se va desarrollando en la institución, es por ello que se buscó diferentes teorías que apoyen la definición de esta variable, así como su forma de medición.

El desempeño del docente, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2017), refiere a todas las capacidades, habilidades y competencias que son fundamentales en las prácticas de desarrollo de buena docencia y que se les exigen a todos los profesionales de educación dentro del país. Esta definición, está conformada por un compromiso de tipo técnico y social que envuelve al estado, a los docentes y a la sociedad, según las competencias y habilidades que se espera el docente adquiera y domine. Todo ello con la finalidad de lograr el aprendizaje de los estudiantes en todas las áreas de estudio (p. 24).

Del mismo modo, según el Congreso Nacional de Investigación Educativa (2017), este concepto, se lleva a cabo gracias a diferentes aspectos que lo conforman. El término “desempeño”, refiere toda aquella acción conveniente a prácticas dentro de la profesión docente. Esa es la razón por la que lo caracterizan como el procedimiento de ejecución y mejora de sus límites de deber experto, individual y social para producir conexiones entre las perspectivas que influyen en la preparación de los suplentes. Sea parte del procedimiento en la administración instructiva, refuerce y prolifere la cultura institucional, a fin de avanzar en el aprendizaje del estudiante, la mejora de las aptitudes y las habilidades fundamentales. También, explica, que este término, es evaluado de acuerdo a los recursos intelectuales profesionales en donde se utilizan ciertos propósitos de aprendizaje según metodologías didácticas acorde con el profesionalismo y la ética en ciertos entornos (p. 2).

Dentro de los principales propósitos del buen desempeño docente, según el MINEDU (2012), tenemos los siguientes: Generar lazos entre los docentes que desarrollan su profesión y la comunidad para llevar a cabo una comprensión entre los diferentes procesos de enseñanza (p. 24). Fomentar la reflexión de los docentes con base en sus estrategias de enseñanza, y apropien las características de la profesión para así construir una visión compartida de la enseñanza (p. 24). Conducir y evaluar la planeación e implementación de normas y políticas de formación, evaluación, profesionalismo y las condiciones de trabajo del docente (p. 24). Impulsar profesionalmente a los docentes, de esta manera se fortalecerá su imagen profesional, creando una expectativa de aprendizaje, desarrollo y perfección en la práctica de la enseñanza (p.24).

Además, el Ministerio de Educación Colombia, (2003) explica que los propósitos de la evaluación del desempeño docente son los siguientes: Afirmar el cumplimiento de los principales objetivos de la educación. Asegurar la calidad de educación. Fomentar una formación ética e intelectual de los alumnos.

Promover el compromiso del docente en cuanto a su desarrollo profesional.

De acuerdo con UNESCO (2007), en toda medición o evaluación del desempeño, existen dos principales objetivos: El garantizar la calidad de la enseñanza y también tomar decisiones con base en la información recopilada de acuerdo al docente (p. 87). En Perú, UNESCO destaca 3 elementos que se utilizan a la hora de evaluar el

desempeño del docente: Dentro de la dimensión de Desarrollo de docencia, implementada por UNESCO, se evalúa la eficiencia en el servicio del docente (p. 103). Dentro de las relaciones con padres y comunidad, se evalúa la participación en el trabajo dentro de la comunidad y la promoción social (p. 103). En el cumplimiento de Normas, se evalúa la puntualidad y asistencia de los docentes (p. 103).

Para finalizar, UNESCO (2007), señala diferentes formas de medición que podrán facilitar la evaluación del desempeño, entre ellas destacan la observación en el aula y la entrevista a los docentes. La observación en el aula, puede ser dividida en formal (con anticipación) y la observación informal (sin preparación anticipada). Pueden ser realizadas entre 2 o 3 sesiones y desarrolladas por expertos. La entrevista a docentes, utiliza escalas las cuales son aplicadas de forma escrita, a través de cuestionarios o de manera oral.

Del mismo modo, Velasco, Bautista, Sánchez, y, Cruz (2012), explica la evaluación del desempeño como todo proceso de forma sistemática y permanente en donde se busca recoger información acerca del desempeño y las estrategias de enseñanza del docente, para que, de esta manera, puedan contrastarse con los aspectos establecidos para poder expresar juicios de carácter constructivo y proponer mejores opciones que ayuden a desarrollar y mejorar su rendimiento de acuerdo con la calidad de la educación que pretende alcanzar la institución (p. 104).

Por último, de acuerdo con el MINEDU (2017), este tipo de evaluación tiene como finalidad calificar todos los aspectos principales que son parte del actuar cotidiano del docente. Este tipo de pruebas, no responde a temas de conocimientos ni ningún ámbito que requiera un cierto tipo de capacitación específica. Como instrumentos, se utilizan la observación de la interacción del docente en el aula, evaluando aspectos como la administración de sus tiempos, valores, lo que rige el comportamiento de los estudiantes dentro del salón de clases, motivaciones, respuesta a sus necesidades de educación.

De acuerdo con MINEDU (2017), el desempeño docente comprende 4 campos o aspectos que lo enmarcan. Se le conoce como dominio a toda área dentro del ejercicio de la docencia en donde se agrupan todas las competencias profesionales que favorecen al aprendizaje de los estudiantes. Dentro de dichos dominios, resalta la

ética profesional en la enseñanza, enfocada en el desarrollo integral del alumno (p. 24). Cada dominio, cuenta con competencias que explican mejor lo que representan. Los 4 dominios presentados son los siguientes:

**Dominio 1 - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** De acuerdo con MINEDU (2017), en la presente dimensión se estudian los planes a nivel pedagógico según la elaboración de la malla curricular, sesiones de aprendizaje hacia un campo con diversidad cultural. Hace referencia también a las características de carácter social, cultural, material y cognitiva de los estudiantes. Además, la selección de todos aquellos recursos y materiales que permitirán generar estrategias de enseñanza y su evaluación (p. 26).

**Competencia 1:** Se evalúa el conocimiento por parte del docente de todas las características de los estudiantes y la situación en la que se encuentran para poder aplicar de manera correcta los contenidos y enfoques, con el propósito de desarrollar las capacidades y darles una íntegra formación.

**Competencia 2:** Promueve estrategias de planificación, garantizando de manera concisa el aprendizaje que se desee lograr para sus estudiantes. El Uso de recursos que tienen a disposición y la evaluación del programa curricular.

**Dominio 2 – Enseñanza para el aprendizaje:** Este dominio, abarca toda la conducción en cuanto al proceso de enseñanza a los estudiantes de acuerdo a enfoques que garanticen la inclusión y diversidad en todas las formas. Además, intenta impulsar un ambiente agradable y propicio para el desarrollo del aprendizaje, motivación del estudiante y desarrollo de estrategias de enseñanza y evaluación. De la misma manera, busca promover el uso de recursos e instrumentos que ayuden a cumplir los objetivos dentro del proceso de aprendizaje y los aspectos que se deben mejorar (MINEDU, 2017, p. 27).

**Competencia 3:** Trata de generar un clima favorable y propicio para el desarrollo del aprendizaje, convivencia en armonía y vivencia de la diversidad en todos los aspectos, con el objetivo de promover formar una comunidad crítica e intercultural.

**Competencia 4:** Promueve la gestión de la enseñanza de acuerdo a su dominio en conceptos y uso de estrategias y recursos que se tiene al alcance para que los alumnos

puedan tener un aprendizaje más reflexivo y crítico en cuanto a resolución de problemas de acuerdo a experiencias previas e intereses.

Competencia 5: Se valora permanentemente el aprendizaje de acuerdo a objetivos planteados por la escuela, para la toma de decisiones y retroalimentación a los alumnos y comunidad educativa, todo esto teniendo en cuenta las capacidades, diferencias individuales y argumentos culturales de los estudiantes.

Dominio 3 – Participación en la gestión de la escuela: En donde, abarca la forma de involucrarse del docente dentro de las actividades y diligencias de la escuela para generar un impacto en la comunidad del aprendizaje. Además, hace referencia a la comunicación efectiva por parte de los personajes involucrados en la comunidad educativa y ayudar con un ambiente institucional favorable. Contiene también, el respeto a la comunidad y su entorno, así como también la responsabilidad que tienen las familias dentro del proceso de aprendizaje del estudiante. (MINEDU, 2017, p. 28).

Competencia 6: Participación activa y colaborativa dentro de las actividades de gestión escolar, ayudando a la construcción del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizaje calificado.

Competencia 7: Establecimiento en cuanto al respeto y responsabilidad con las familias, la comunidad y diferentes organizaciones del estado y sociedad, además toma en cuenta sus saberes y recursos dentro de las técnicas de educación teniendo en cuenta los resultados.

Dominio 4 - Avance de la habilidad pulida y el carácter que muestra: en esta medición se completan el procedimiento y las prácticas que cultivan una mejora en las prácticas de mejora de la red de instrucción. Además, gestiona perspectivas, trabajo en grupo, cooperación en ejercicios de avance competentes, preparación, mejora, entre otros. (MINEDU, 2017, p. 28).

Competencia 8: Cree formas de aprendizaje incesante, ya sea de forma exclusiva o total para construir su futuro experto.

Competencia 9: Ejercer el llamado desde un punto de vista moral que depende de la consideración de los privilegios de los suplentes, respetando su autenticidad, deber y responsabilidad en su capacidad.

Medición de la variable Desempeño Docente: De acuerdo con MINEDU (2017), al hablar de desempeño docente, se refiere a todos los dominios y competencias que son fundamentales en las prácticas de buena docencia y que se les exigen a todos los docentes de educación dentro del país. Este concepto, está conformado por un acuerdo de carácter técnico y social que involucra al estado, a los docentes y a la comunidad, de acuerdo a las competencias y habilidades que se espera, el docente adquiera y domine. El MINEDU (2017), señala 4 dominios principales que el desempeño docente abarca, de la misma manera, cada dominio comprende diferentes competencias, las cuales serán nombradas para un mejor entendimiento y diferenciación.

Dominio 1 - Trabajo preliminar para la realización de estudiantes: que, los planes de trabajo se consideran a nivel instructivo según la elaboración del plan educativo, sesiones de aprendizaje dentro de una metodología intercultural e integral.

Competencia 1 – Características de estudiantes. Esta competencia, resume el conocimiento por parte del docente de todas aquellas características de los estudiantes y la situación en la que se encuentran para poder aplicar de manera correcta los contenidos y enfoques, con el propósito de desarrollar competencias y formarlos integralmente.

Competencia 2 – Uso de recursos. Esta competencia, busca el uso de los materiales, equipos que se tengan a disposición en la institución, que ayuden a generar e impartir mayor conocimiento a los estudiantes y mejoren su aprendizaje.

Competencia 3 – Coherencia de Aprendizaje. Genera estrategias de planificación de la enseñanza, garantizando de manera coherente los aprendizajes que deseen lograr para sus estudiantes.

Dominio 2 – Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Este dominio, abarca toda la conducción en cuanto al proceso de enseñanza a los estudiantes de acuerdo a enfoques que garanticen la inclusión y la diversidad en todas las formas.

Competencia 4 – Ambiente de aprendizaje. Trata de generar un clima favorable y propicio para el desarrollo del aprendizaje, convivencia en armonía y vivencia de la diversidad en todos los aspectos, con el objetivo de promover formar a ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 5 – Estrategias de enseñanza. Promueve la gestión de la enseñanza de acuerdo a su dominio en conceptos y uso de estrategias y recursos que se tiene al alcance para que los alumnos pueden tener un aprendizaje más reflexivo y crítico en cuanto a resolución de problemas de acuerdo a experiencias previas e intereses.

Competencia 6 – Evaluación de aprendizaje continuo. En esta competencia, se pone en evaluación permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos planteados por la escuela, para la toma de decisiones y retroalimentación a los alumnos y comunidad educativa, todo esto teniendo en cuenta las capacidades, diferencias individuales y contextos culturales de los estudiantes.

Dominio 3 – Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Este dominio, abarca el involucramiento del docente dentro de las gestiones de la escuela para generar un impacto en la comunidad del aprendizaje.

Competencia 7 – Participación en la gestión escolar. Participación activa, crítica e incluso colaborativa dentro de las actividades de gestión escolar, ayudando a la construcción del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizaje de calidad.

Competencia 8 – Relación con la comunidad. La base del respeto y el deber con las familias, la red y varios establecimientos del estado y la sociedad, además, explota su conocimiento y activos dentro de los formularios de capacitación considerando los resultados.

Dominio 4 – Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: En esta dimensión se realiza el proceso y prácticas que desarrollen la comunidad profesional de docentes.

Competencia 9 – Aprendizaje Continuo Personal. Cree formas de aprendizaje persistente, tanto por separado como en general para armar su futuro experto.

Competencia 10 – Compromiso Profesional. Ejercer el llamado desde un punto de vista moral dependiente de su autenticidad, deber y responsabilidad con su capacidad.

Luego de haber definido e investigado teóricamente, las variables de estudio, se formula el problema de investigación, enunciado de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la gestión institucional con el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019? Cuyos problemas específicos, estuvieron expresados como: ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019? ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019?

Por otra parte, el estudio de investigación, se consideró conveniente porque permitió conocer la gestión institucional según la convivencia laboral, actividades comunitarias y desarrollo organizacional, lo que influye en el desempeño de los docentes. Además, esta investigación, permitió comprender la importancia de la gestión Institucional para que los actores de la institución asuman compromisos que le permita posesionarse en la comunidad evidenciando de manera conjunta un trabajo organizado orientado a la convivencia. Se dice que el presente trabajo de investigación se realizó teniendo en cuenta que la gestión de las instituciones educativas se refleja en el desempeño de los maestros, para lo cual se validó la información obtenida para las variables, ya que el presente trabajo aportará conocimiento específico relacionado a la gestión institucional; autores Mena y Buegüeño (2008), y otros, mostrando una relación específica con el desempeño docente, fundamentado por Ministerio de Educación del Perú (2017). Del mismo modo, la investigación dependió de la estructura de la buena ejecución del instructor al promover cualidades en la práctica social en todos los ejercicios que se planifican considerando los niveles instructivos: educador, suplente, padre y red; para avanzar en la cooperación en la disposición, ejecución y evaluación de los archivos de la junta, así como el compromiso con la fundación de un gran ambiente institucional.

Por último, la metodología En esta investigación fue deductivo conocer explícitamente el problema en la organización donde se llevó a cabo el examen, utilizando la revisión para recopilar información que nos permitió conocer en detalle las sutilezas dentro de la administración institucional y cómo impacta la presentación

de los instructores. Planifique las estrategias especializadas que se realizarán, rodeado del examen correlacional distinto.

Ante las preguntas formuladas, se plantean posibles respuestas a lo largo de la investigación, tales como: Existe relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019. De manera, negativa o hipótesis nula, se encuentra que no existe relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019. Con base en ello, se formularon las siguientes hipótesis específicas: H1: El nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjui, año 2019, es baja. H2: El nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019, es baja.

Como objetivo general del estudio, se buscó establecer la relación entre la gestión institucional con el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019. Y como objetivos específicos, se trató de determinar el nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019, así como el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.

## II. MÉTODO

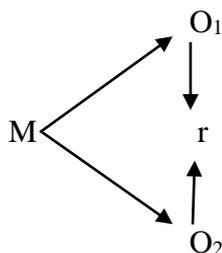
### 2.1 Tipo y Diseño de investigación.

#### Tipo de Investigación

El presente trabajo, fue no experimental, de acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014), se realiza sin manipular de manera deliberada las variables, en donde el propósito es prestar atención a los fenómenos dentro del ámbito natural para luego ser analizados.

#### Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional y de corte transversal, debido a que los datos se recolectaron en un solo momento en un determinado tiempo. La investigación descriptiva, es una investigación de segundo nivel, su finalidad, fue recopilar diferentes factores tales como características, propiedades o dimensiones de los diferentes objetos de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Esquema de Investigación:



#### Dónde:

M: Docentes de la Institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019

O<sub>1</sub>: Gestión Institucional

O<sub>2</sub>: Desempeño docente

r: Relación entre la variable 1 y la variable 2

### 2.2 Variables, Operacionalización.

#### Variables

V<sub>1</sub>: Gestión Institucional

V<sub>2</sub>: Desempeño docente

## Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Gestión Institucional</b>	Pozner (1997) citado por Ministerio de Educación (2017), define como el “conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”.	Es la participación de todos los actores educativos enmarcados en la mejora de los aprendizajes con el acompañamiento pedagógico. Esto se medirá a través de un cuestionario basado en el marco del buen desempeño directivo que permitirá identificar los niveles de la gestión institucional.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduce la planificación institucional</li> <li>- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores</li> <li>- Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad</li> <li>- Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa</li> <li>- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje basada en la colaboración mutua.</li> <li>- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
<b>Desempeño Docente</b>	El desempeño del docente abarca todos los dominios y competencias que son fundamentales en las prácticas de buena docencia y que se les exigen a todos los docentes de educación dentro del país. (Ministerio de Educación, 2017)	Esta variable fue evaluada bajo el marco del buen desempeño docente elaborado por MINEDU (2017), que trabaja 4 dimensiones.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo Profesional e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de estudiantes</li> <li>- Uso de recursos</li> <li>- Coherencia de aprendizajes</li> <li>- Ambiente de aprendizaje</li> <li>- Estrategias de enseñanza</li> <li>- Evaluación de aprendizaje continuo</li> <li>- Participación en gestión escolar</li> <li>- Relación con la comunidad</li> <li>- Aprendizaje continuo personal</li> <li>- Compromiso profesional</li> </ul>	<b>Ordinal</b>

## **2.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Ñaupas, Mejía y Villagómez (2014), la población es una que envuelve a cada una de esas personas, individuos o establecimientos, que son objeto de examen. Este examen tiene una población completa de 40 educadores de la Institución Educativa Eduardo Peña Meza, del área de Juanjuí, territorio de Mariscal Cáceres, 2019.

### **Muestra**

El subconjunto de la población o universo se conoce como un ejemplo, que ha sido elegido por varias técnicas, considerando los atributos delegados del Universo (Ñaupas, Mejía, & Villagómez, 2014, p. 250). El presente trabajo de investigación tuvo como muestra el total de su población, es decir 40 docentes.

### **Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia del investigador, debido a que la muestra se estimó sin la necesidad de efectuar una prueba estadística de por medio.

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

### **Técnica**

#### **Encuesta:**

La encuesta, se compone de una progresión de consultas, construida de forma obvia e inequívoca para la reunión de personas a las que se coordinará, de igual forma debe comunicar de forma precisa qué es lo que necesitas saber. Las consultas ayudaron a crear y tienen la opción de examinar los factores de examen. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### **Instrumentos**

El cuestionario, se le conoce al instrumento de investigación usado generalmente cuando se realiza un estudio con una gran cantidad de personas, cuyo objetivo principal es dar una respuesta precisa y concreta de lo que se desea conocer.

### **Validez**

Los instrumentos fueron validados tras haber aplicado el juicio de expertos, técnica que se utilizó para el cálculo en el índice de su validez. Dicho instrumento se enfoca principalmente, en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento usado, en este caso, el cuestionario y los conceptos que se relacionen con la materia de investigación. Esta técnica busca llegar a un consenso entre una relación de investigador – experto respecto a los ítems del instrumento con sus respectivas materias en investigación.

La validez mediante el juicio de expertos estuvo compuesta por los siguientes profesionales:

- Mg. Keller Sánchez Dávila
- Mg. Loyda López Peña
- Mg. Víctor Hugo Ramírez Perdomo

### **Confiabilidad**

La confiabilidad ayuda a garantizar que las cosas que figuran en el instrumento sean predecibles para su estimación, como lo indica la tabla de configuración. El Alfa de Cronbach se utilizó para decidir la confiabilidad de los ítems.

En el caso de ambas variables el nivel de viabilidad supero el 0.7, con lo cual se afirma la existencia de una fuerte confiabilidad, tanto en el instrumento para medir los dos factores, tanto en la administración institucional como en la ejecución educativa.

## **2.5 Procedimientos**

Se aplicó el cuestionario con una escala valorativa Likert, con 3 niveles de escala valorativa, (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre, creada por el autor de investigación. El cuestionario constó de 18 ítems, los cuales 10 respondieron a las dimensiones procesos pedagógicos, 3 a la dimensión cultura escolar y 5 a la dimensión gestión de condiciones operativas y de los recursos de la I.E.

Para la estimación de la variable de ejecución mostrada, buscamos reaccionar al objetivo de decidir el grado de ejecución de los instructores de la fundación instructiva, por esta razón, la encuesta se aplicó con una escala de evaluación Likert, con 3 niveles de escala de calificación, (1) Alto, (2) Medio, (3) Bajo,

realizado por el creador del examen. La encuesta constaba de 18 cosas, 4 de las cuales reaccionaron a las bases de los suplentes para la medición del aprendizaje, 6 reaccionaron a las instrucciones de los suplentes para la medición del aprendizaje, 4 reaccionaron al interés en la administración de la escuela verbalizada a la red y 4 reaccionaron a El avance de la metodología pulida y el carácter educativo.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Para concluir este trabajo, se utilizó el conocimiento inferencial como estrategia para examinar la información, utilizando el coeficiente de conexión de Spearman o Rho como prueba no paramétrica medible para establecer si existe una conexión entre los factores Gestión institucional y desempeño docente.

## **2.7 Aspectos éticos**

El trabajo de investigación fue realizado respetando toda propiedad intelectual, de los datos suministrados por la institución, así como de las diferentes investigaciones utilizadas en la presente tesis. Además, fue elaborado mediante todas las normas correctamente utilizadas, tanto de citación, como de formato de informe. Los instrumentos utilizados, estuvieron debidamente validados. Por último, toda información brindada por la institución fue de carácter confidencial y se mantuvieron diferentes criterios de privacidad para su socialización.

### III. RESULTADOS

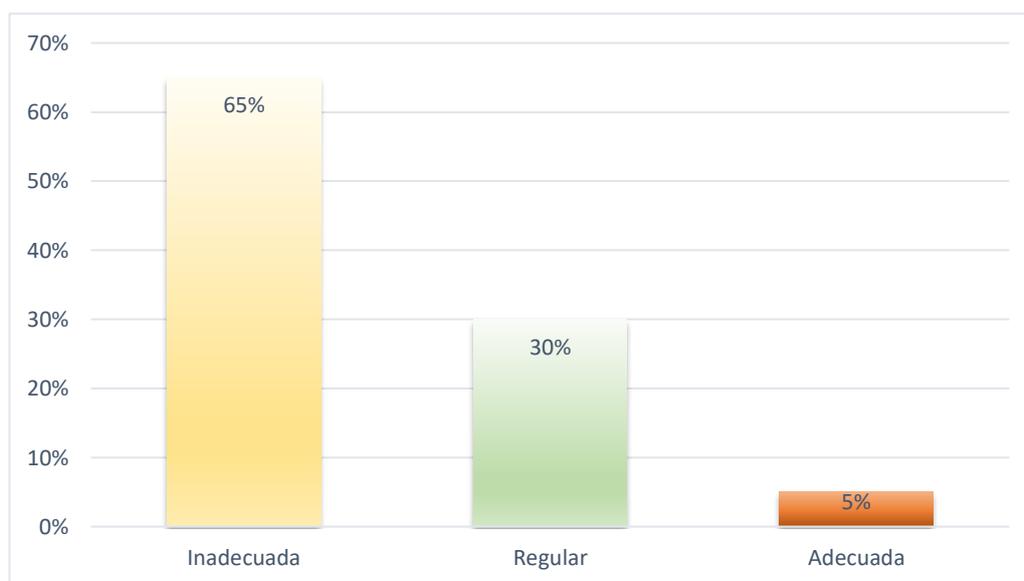
#### 3.1. Nivel de gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019

**Tabla 1**

*El nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.*

Calificación	Intervalo	Frec.	%
Inadecuada	18 - 29	26	65%
Regular	30 - 41	12	30%
Adecuada	42 - 54	2	5%
Total		40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa



**Figura 1.** *El nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjui, 2019.*

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa

**Interpretación:** Se puede ver muy bien que el 65% de los instructores con una visión general (siendo una figura de 26 educadores), muestran que la administración institucional 2019 es deficiente. Sea como fuere, nuevamente, solo el 5% de los encuestados muestran que existe una administración institucional aceptable.

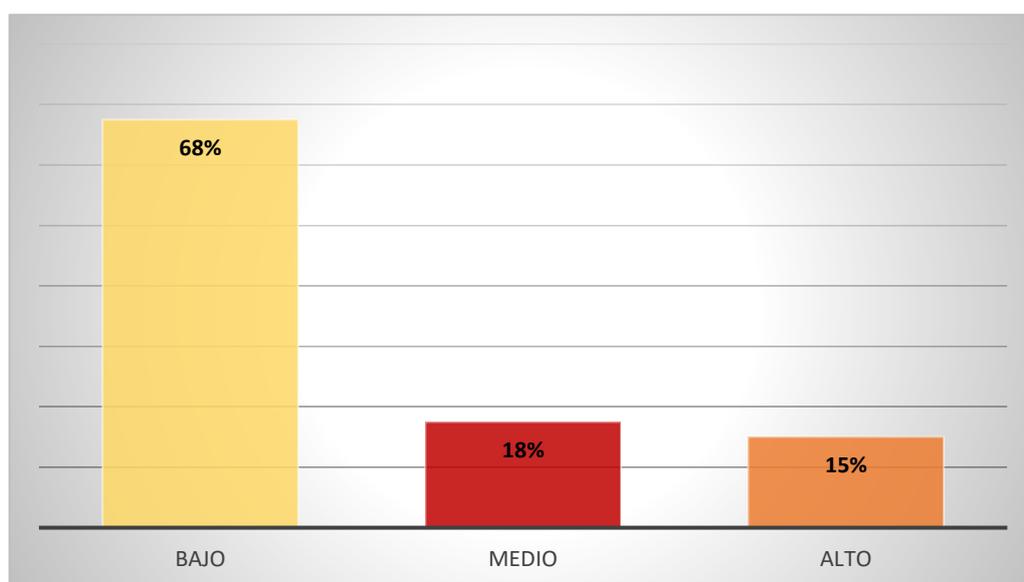
### 3.2. Nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019

**Tabla 2**

*El nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.*

Calificación	Intervalo	Frec.	%	
Bajo	18	29	27	68%
Medio	30	41	7	18%
Alto	42	54	6	15%
Total			40	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a director de la Institución Educativa



**Figura 2.** *El nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.*

**Interpretación:** Se puede evidenciar que, el 68% de los docentes (Siendo un equivalente de 27 docentes), de la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui 2019, demuestran un desempeño docente bajo. Por otro lado, solo el 15% demuestra un nivel alto en su desempeño docente en la Institución Educativa.

### 3.3. Relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019

**Tabla 3**

*La relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, 2019.*

		Gestión Institucional	Desempeño docente
Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,708**
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman	N	40	40
	Coefficiente de correlación	,708**	1.000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	.000	
	N	40	40

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

**Interpretación:** La prueba de Spearman Rho muestra que existe una relación significativa entre las variables gestión institucional y desempeño docente. Porque el valor de significación o el valor p es 0,000, es decir, menor que el límite de error de 0,05. También se puede ver que la prueba da un coeficiente de relación de 0,708. Esta correlación se interpreta como considerablemente positiva, lo que confirma que existe un bajo rendimiento docente por mala gestión institucional.

#### **Coefficiente determinante**

$$r = 0.708$$

$$r^2 = 0.5012$$

$$r^2 = 50.12\% - 49.87\%$$

**Interpretación:** Dependiendo del resultado del coeficiente determinante, la variable de gestión institucional tiene un efecto de 50,12% sobre la variable de desempeño docente, siendo la diferencia de 49,87%, lo que significa que pueden existir otras variables además de las investigaciones que se asocian más con la variable de estudio. Asimismo, el nivel de aceptación encontrado es medio.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Hoy en día, la gestión institucional dentro de las instituciones educativas, ha sido un factor de materia de estudio y evaluación por los mismos docentes. La gestión institucional, engloba diferentes aspectos, tales como la convivencia entre los trabajadores, que busca generar un buen clima institucional, el respeto a la comunidad y su integración con la sociedad y con la organización misma, a través de tareas y tiempos asignados para su realización. De acuerdo con Carriego (2007), la gestión institucional, es sabido que todas las funciones ejercen la gestión de la escuela desde la perspectiva de la política, la cual tendrá como finalidad desarrollar procesos estratégicos y operativos para poder lograr sus objetivos. Se dice que la gestión institucional se da gracias a la meta marcada por cada escuela, que perfila al director o las características de la escuela, inclinación al bien o al mal, dependiendo de las necesidades particulares de la comunidad o de los estudiantes. Para esta investigación, el primer objetivo específico fue determinar el nivel de gestión institucional de la institución educativa "Eduardo Peña Meza" en la ciudad de Juanjui, en el año 2019, para lo cual se envió un cuestionario a los 40 docentes de la institución para evaluar la gestión institucional, que se desarrolla dentro de la institución educativa.

Gracias a los resultados obtenidos tras el uso de estas herramientas, se encontró que el 65% de los docentes encuestados, señalan que la gestión institucional de la Institución Educativa "Eduardo Peña Meza" de la ciudad de Juanjuí 2019 es inadecuada. Esto debido a que los docentes, nunca participan en el diseño de los documentos de gestión escolar, dificultando muchas veces las decisiones de la dirección o en algunas cosas sobrepasando su nivel; de igual manera, nunca los directores brindan o gestionan capacitaciones para sus docentes, repercutiendo a que no se generen buenas oportunidades en sus docentes y tal es el caso de que no adquieren nuevos conocimientos. Además, los directores nunca estimulan a sus docentes en las aulas para desarrollar innovaciones; así como, tampoco apoyan para que existan eventos de investigación pedagógica, y por último, nunca gestionan de manera óptima los recursos de la institución, ya que gastan más en otras cosas que en beneficiar al colegio y alcanzar las metas institucionales. Estos resultados se asemejan con los de Ale (2016), de la Universidad Nacional de Educación, quien al aplicar los cuestionarios como instrumento a una muestra de 100 docentes de una Institución Educativa, logró

concluir que existe una relación positiva significativa entre ambas variables, pues su p-valor fue de 0.649 y su grado de significancia de 0.000, como resultado de dicha relación, se logró concluir además que existía una inadecuada gestión institucional por parte de la institución educativa, debido a un mal desempeño docente.

El desempeño docente como se ha apreciado es fundamental para poder garantizar el éxito institucional, así como en el buen desenvolvimiento de sus alumnos. Para el Ministerio de Educación del Perú (2017), el desempeño docente son todos los aspectos, habilidades y competencias, fundamentales en las prácticas de buena docencia y que se les exigen a todos los docentes de educación dentro del país. Involucra al estado, a los docentes y a la comunidad, de acuerdo a las competencias y habilidades que se espera, el docente adquiera y domine. Por lo tanto, como segundo objetivo específico, se quiso determinar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa. Se aplicó un cuestionario a los directivos de la Institución educativa, demostrando la existencia de un bajo desempeño por parte de los docentes. Los resultados, demostraron que el 68% de los docentes de la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjuí 2019 tienen un desempeño docente de nivel bajo, pues no se esmeran para conseguir logros en sus alumnos, porque los métodos que utilizan son tradicionales, asimismo, no suelen resolver los conflictos adecuadamente con los alumnos, ya que hasta incluso no toman en cuenta las normas de convivencia existentes dentro de la institución educativa y, por último, no se evidencia que sus estudiantes comprenden lo que el docente pretende enseñarlos, repercutiendo en su desempeño y en su progreso académico. Estos resultados se asemejan a los de Sandoval (2018), se mostró como resultado una relación significativa entre las variables gestión pedagógica y desempeño docente al presentar un coeficiente de correlación de 0.6938, siendo positiva considerable y además un p-valor de 0.000, menor al margen de error de 0.05 lo que sustentan la presente investigación ya señalada, como las estrategias pedagógicas, la enseñanza impartida o los criterios de evaluación, parte de los indicadores presentados, son fundamentales para un buen desempeño del docente.

El objetivo fundamental de este trabajo de examen fue establecer la conexión entre la administración institucional y la presentación de instructores en la organización instructiva. Es por ello que se prosiguió a generar la sumatoria en cuanto a la puntuación de las preguntas de los cuestionarios de cada variable en donde se

evidenció una relación entre ambas. Pues, los resultados indicaron que el valor de significancia o también denominado p-valor fue de 0.000, es decir, menor al margen de error de 0.05. Además, se pudo observar que la prueba arrojó un coeficiente de relación de 0.708. Dicha correlación, fue interpretada como relación positiva considerable, lo que sustenta que, como resultado de una mala gestión institucional, existe un bajo desempeño docente. Esto se asemeja a la investigación de Robalino y Taricuarima (2014) de la Universidad Nacional de Ucayali, en donde se utilizó un cuestionario al total de los docentes de la Institución Estudiada para medir ambas variables, en donde, a partir de los resultados obtenidos, se logra afirmar la existencia de relación moderada, debido a que su coeficiente de correlación es igual a 0.672, y con nivel de significancia de 0.000.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Existe relación positiva entre gestión institucional y desempeño docente de la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjuí, 2019; por lo que se acepta la hipótesis de investigación, estableciendo la relación entre las variables. Esto se debe a que el valor de significancia o también denominado p-valor fue de 0.000, siendo mayor al margen de error de 0.05. Asimismo, el grado de correlación fue de 0.708.
  
- 5.2.** El nivel de gestión institucional en la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza”, de la ciudad de Juanjuí es inadecuada, ya que un 65% de los docentes encuestados, opinaron que no participan en la elaboración de instrumentos de gestión.
  
- 5.3.** El nivel de desempeño docente de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” es bajo evidenciado en el 68% de los docentes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Al personal directivo, para que realicen un constante seguimiento y monitoreo a los docentes y evaluar su desempeño. Así como desarrollar actividades que garanticen la participación del docente, y cumplir con los objetivos institucionales.
  
- 6.2.** Al director de la Institución Educativa, promover la identidad institucional y el compromiso con los fines y objetivos institucionales. Además, estimular a los docentes y personal que labore en la institución.
  
- 6.3.** A los docentes, estar en constante capacitación y actualización a través de su formación continua; así como la investigación y la práctica de valores, para mejorar su desempeño y lograr un mejor aprendizaje de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Ale, D. (2016). *Relación enter la gestion institucional y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel priario de Mollendo - Islay, 2015*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1305/TM%20CE-Ge%203012%20A1%20-%20Ale%20Fernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, I., & Ibarra, M. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una Universidad Intercultural*. Universidad Autónoma de México, Ciudad de México. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/download/54031/48103>
- Arias, S. (2018). *La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio"*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2418/TM%20CE-Ge%204035%20A1%20-%20Arias%20Velasque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, C. (2018). *La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Seño de los Milagros del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12856/cabrera\\_rch.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12856/cabrera_rch.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año colectivo 2013 - 2014*. Tesis Pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador. Obtenido de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde\\_Gomez\\_Monica\\_Leonor.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf)
- Carrasco Díaz, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar un proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carriego, C. (2007). *Gestión Institucional. Fe y alegría*. Obtenido de [http://www.feyalegria.org/sites/default/files/Libro4GestionInstitucional\\_CristinaCarriego\\_2007.pdf](http://www.feyalegria.org/sites/default/files/Libro4GestionInstitucional_CristinaCarriego_2007.pdf)

- Correa, F. (2009). *Administración*. El cid editor. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3181499&query=administraci%25C3%25B3n>
- EDUCRED. (5 de Septiembre de 2017). *Educared Fundación Telefónica*. Obtenido de Educared Fundación Telefónica: <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2017/09/05/evaluar-el-desempeno-de-los-profesores/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Interamericana Editores.
- Huergo, J. (2007). *Los Porcesos de Gestión*. Obtenido de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Jiménez, H. (2012). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. Tesis Posgrado, Universidad de Oviedo, Guadalajara. Obtenido de [http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/13194/2/TD\\_pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/13194/2/TD_pdf)
- Lepeley, M. (2007). *Gestión y Calidad en Educación. Un modelo de evaluación*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Maria\\_Teresa\\_Lepeley](https://www.researchgate.net/profile/Maria_Teresa_Lepeley)
- Mena, I., & Buegueno, X. V. (2008). *Gestión Institucional "Una gestión democrática para el desarrollo de comunidades de aprendizaje y formación socio afectiva*. Valoras UC. Obtenido de [http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Documentos/Gestion-institucional\\_Una-gestion-democr%C3%90%C3%9Dtica.pdf](http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Documentos/Gestion-institucional_Una-gestion-democr%C3%90%C3%9Dtica.pdf)
- Ministerio de Educación. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación Colombia. (2003). *Evlución del Desempeño Docente*. Bogotá. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente*. Lima. Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Ministerio de Educación Nacional. (Septiembre de 2013). *MINEDUCACIÓN*. Obtenido de MINEDUCACIÓN: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

- Mora, J. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8490/Mora\\_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8490/Mora_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión Organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Primera ed., Vol. I). (P. M. Rosas, Ed.) Pearson. Obtenido de [https://www.academia.edu/12705991/Administraci%C3%B3n\\_Gesti%C3%B3n\\_or ganizacional\\_enfoques\\_y\\_proceso\\_administrativo](https://www.academia.edu/12705991/Administraci%C3%B3n_Gesti%C3%B3n_or ganizacional_enfoques_y_proceso_administrativo)
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Robalino, N., & Taricuarima, R. (2014). *Gestión Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 64999. Yarinacocha - 2013*. Tesis Pregrado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3862/000002157T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salinas, S. (2013). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010-2011*. Tesis Posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>
- Sandoval, M. (2018). *Estilo de gestión pedagógica del director y su relación con el desempeño docente en la I.E. del nivel primario N° 00537 "Matilde del Águila Velásquez" de la ciudad de Rioja en el año 2014*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/3220/MAEST.%20GEST.E DUC.%20-%20Marleny%20Sandoval%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, E. (2015). *Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno -2014*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n1/a06v6n1.pdf>
- UNESCO. (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef>

\_0000152934&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\_import\_b83b8d72-cb57-4587-a3ea-f82d53a409a8%3F\_%3D152934spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223

UNESCO. (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo*. UNESCO. Obtenido de <https://gem-report-2017.unesco.org/es/chapter/2541/>

Universidad de Colima. (2016). *Componente de Gestión institucional*. Ciudad de México.

# **ANEXOS**

## Matriz de Consistencia

**Título: La gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjuí, 2019**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019? ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019. Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de la gestión institucional de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjuí, año 2019, es baja. H2: El nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019, es baja.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación, fue la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Se utilizó cuestionarios a manera de instrumentos para medir las dos variables. Usando una escala de Likert, con 3 niveles cada uno. El primero con niveles (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre, y el segundo con (1) Alto, (2) Medio, (3) Bajo.</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	
<p><b>Tipo de Investigación:</b> El presente trabajo de investigación es no experimental.</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño con el que se trabajó fue el descriptivo correlacional y de corte transversal.</p>	<p><b>Población</b> La población total de la investigación es de 40 docentes de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019</p> <p><b>Muestra</b> La muestra fue el total de la población, es decir 40 docentes, de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” de Juanjuí, 2019.</p>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
		<b>Gestión Institucional</b>	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
		<b>Desempeño Docente</b>	Preparación para el aprendizaje
			Enseñanza para el aprendizaje
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
	Desarrollo Profesional e identidad docente		

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre Gestión Institucional

Docente N°.....

Estimado docente, esperando su participativa colaboración y respuesta objetiva en el presente cuestionario de carácter anónimo, mismo que tiene por objetivo el determinar el nivel de gestión institucional de la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjuí en el año 2019, para ello, lea atentamente cada uno de los ítems y califique con una X sobre la alternativa que mejor responda a la premisa. Sin más que precisar y agradeciendo su participación, sírvase llenar el siguiente instrumento:

Variable	Ítems	Dimensiones/Ítems	Atributo		
			Nunca	A veces	Siempre
<b>Gestión Institucional</b>	N°	<b>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>			
	1	Los directivos toman en cuenta las características del entorno familiar y social en la planificación curricular.			
	2	Los directivos diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.			
	3	Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones.			
	4	Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad.			
	5	Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución de conflictos.			
	6	Los directivos promueven la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.			
	7	Los directivos gestionan el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad.			
	8	Los directivos gestionan el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.			
	9	Los directivos gestionan el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.			
	10	Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
	11	Los directivos dirigen el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa.			
	12	Los directivos gestionan la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones.			
	13	Los directivos implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
	14	Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua.			
N°	<b>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>				
15	Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.				

	<b>16</b> Los directivos generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyan a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			
	<b>17</b> Los directivos estimulan las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			
	<b>18</b> Los directivos monitorean y orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora			

## Cuestionario sobre Desempeño Docente

**Docente N°.....**

Estimado director, agradeciendo de antemano su participación en esta investigación, se presenta a continuación el siguiente instrumento, mismo que, tiene por objetivo el determinar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza” de la ciudad de Juanjuí en el año 2019. Para ello, deberá de calificar a cada uno de los docentes, tomando en consideración los ítems plasmados en el cuestionario.

**Nota:** Si bien es cierto, el cuestionario es anónimo, sin embargo, a fin de poder establecer una relación entre las variables, deberá de calificar a cada trabajador entregándole un código o numeración correlativo (indicado en la parte superior derecha). Sin más que precisar, sírvase llenar el siguiente instrumento:

Variable	Ítems	Dimensiones	Atributo		
			Alto	Medio	Bajo
<b>Desempeño docente</b>	N°	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>			
	1	El docente conoce y comprende de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
	2	Presenta un conocimiento actualizado y comprende las teorías y prácticas pedagógicas así como de la didáctica de las áreas que enseña.			
	3	Crea, selecciona y organiza diversos recursos como soporte para el aprendizaje de los estudiantes.			
	4	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
	N°	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>			
	5	Se relaciona de manera asertiva y empática; basándose en el afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración con sus estudiantes.			
	6	Se esmera por conseguir logros en todos sus estudiantes y comunicarles altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
	7	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
	8	Sus estudiantes comprenden el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de su desempeño y progreso.			
	9	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
	10	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes.			
	N°	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>			
11	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				

12	Participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución.			
13	Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
Nº	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>			
15	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
17	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.			
18	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

## Validación de Instrumentos

### CONSTANCIA

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

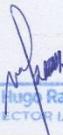
Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **“La gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjuí, 2019”**, del autor Br. Norma Isabel MORI MIDEIROS estudiante del Programa de estudio de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 40 Participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 06 de junio de 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de interesado (a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 04 de junio de 2019.

  
M. Víctor Hugo Ramírez Perdomo  
DIRECTOR I.E. N° 0391

M. Víctor Hugo Ramírez Perdomo

DNI N°: 00991908.....

## CONSTANCIA

### **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **“La gestión institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjuí, 2019”**, del autor Br. Norma Isabel MORI MIDEIROS estudiante del Programa de estudio de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 40 Participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 06 de junio de 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de interesado (a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 04 de junio de 2019.

  
Loyda López Peña  
Maestra en Educación con Mención  
en Docencia y Gestión Educativa  
Resol. #0425-2017

---

Mg. Loyda López Peña  
DNI N°: 01004062...

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0398  
"EDUARDO PEÑA MEZA"  
INICIAL – PRIMARIA - SECUNDARIA



[eduardo-pena-meza0398@hotmail.com](mailto:eduardo-pena-meza0398@hotmail.com)



[0398epm@gmail.com](mailto:0398epm@gmail.com)

Código Modular: Inicial (0274597) – Primaria (0302174) – Secundaria (1397496)

*"Año de la lucha contra la Corrupción e Impunidad"*

### CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N°0398 "Eduardo Peña Meza" del Centro Poblado de Juanjuicillo, distrito de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín; que suscribe.

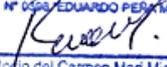
HACE CONSTAR:

Que, la profesora Norma Isabel Mori Mideiros, estudiante del programa de Post grado de la Universidad Privada "César Vallejo", realizó la investigación de su tesis **"LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDUARDO PEÑA MEZA DE LA CIUDAD DE JUANJUÍ, 2019"**; por lo que este Despacho brindó su aprobación para su ejecución durante el presente año.

Se expide la presente constancias a solicitud de la interesada, para los fines que estime convenientes.

Juanjuicillo, 05 de junio de 2019



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL MARISCAL CÁCERES - JUANJUÍ  
I.E. N° 0398 "EDUARDO PEÑA MEZA"  
  
Mg. Rocío del Carmen Mori Mideiros  
DIRECTORA

## Base de datos estadísticos

**Tabla 4.**

*Resumen de Procesamiento de Datos – Gestión Institucional*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

**Tabla 5.**

*Estadística de fiabilidad – Gestión Institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	30

**Tabla 6.**

*Resumen de procesamiento de datos – Desempeño Docente*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

**Tabla 7.**

*Estadísticas de Fiabilidad – Desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	30