



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación del Desempeño Docente con el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa  
Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, Distrito de Juanjui, 2019

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

AUTORA:

Br. Heredia Maquén, Esther Paola (ORCID: 0000-0001-5567-051X)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A Dios porque me dio la vida. A mi querida madre por su apoyo incondicional, a mi esposo, hijos y estudiantes que son los que me impulsan para lograr metas de superación profesional y personal por el bien de la educación.

Esther

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, docentes y profesionales que han aportado en la elaboración de investigación permitiéndome concluir esta nueva etapa de formación profesional.

La autora.

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
2.2. Variable, operacionalización .....	13
2.3. Población y muestra.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad .	15
2.5. Procedimiento .....	16
2.6. Métodos de análisis de datos .....	18
2.7. Aspectos éticos .....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
Anexos .....	28
Matriz de consistencia .....	29
Instrumentos de recolección de datos .....	30
Validación de instrumentos .....	33
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	36
Base de datos estadísticos.....	37
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	38
Acta de aprobación de originalidad .....	39

Informe de originalidad .....	40
Autorización final del trabajo de investigación .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de total de escala de la variable desempeño docente .....	19
Tabla 2 Frecuencia por escala de la variable desarrollo institucional .....	20
Tabla 3 Puntajes del Cálculo observado de las variables desempeño docente y desarrollo institucional .....	21
Tabla 4 Cálculo esperado de las variables desempeño docente y desarrollo institucional..	21
Tabla 5 Cálculo formula chi cuadrada de las variables desempeño docente y desarrollo institucional .....	22

## Índice de figuras

Figura 1 . Frecuencia de total de escala de la variable desempeño docente .....	19
Figura 2. Frecuencia por escala de la variable desarrollo institucional .....	20

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo de estudio determinar el grado de relación existente entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín. Fundamentando el desempeño docente como el Ejercicio práctico que realiza el docente para ejecutar las obligaciones inherentes a su profesión, y el desarrollo institucional como proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados. El tipo y diseño de investigación es descriptivo correlacional con una población de 50 elementos entre directivos y docentes con una muestra de 38 elementos considerado a criterio del investigador la técnica e instrumento empleada es la encuesta y el cuestionario respectivamente. Asimismo, el estudio plantea como hipótesis que el grado de relación que existe entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la Institución Educativa N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín. El estudio tuvo como muestra a 38 docentes en el I trimestre del 2019. La investigación fue no experimental, con un diseño de estudio Descriptiva correlacional. El instrumento empleado fue un cuestionario y una ficha de desempeño. El estudio concluye que la percepción del desempeño docente en la I.E es buena, como también excelente, es decir que el docente considera que su desempeño aporta a la institución, así mismo la percepción del desarrollo institucional es regular, como también buena; es decir que el docente considera que su la institución está en camino a un desarrollo institucional, por lo tanto, el desempeño docente incide en el desarrollo institucional.

Palabras clave: desempeño docente, desarrollo institucional, organización



## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the degree of relationship between teaching performance and institutional development in I. E No. 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo high part - Juanjui district - Mariscal Cáceres province - San Martín Region. Basing the teaching performance as the practical exercise performed by the teacher to execute the obligations inherent to their profession, and institutional development as a process of social transformation that requires systematic support and therefore requires profound changes in the organizational culture of the agents and actors involved. The type and design of research is descriptive correlational with a population of 50 elements between managers and teachers with a sample of 38 elements considered at the discretion of the researcher, the technique and instrument used is the survey and the questionnaire respectively. The study also hypothesizes that the degree of relationship between teaching performance and institutional development in the Educational Institution No. 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, high part - Juanjui district - Mariscal Cáceres province - San Martín Region. The study showed 38 teachers in the first quarter of 2019. The research was non-experimental, with a descriptive study design correlational. The instrument used was a questionnaire and a performance sheet. The study concludes that the perception of the teaching performance in the I.E is good, as well as excellent, that is to say that the teacher considers that his performance contributes to the institution, likewise the perception of the institutional development is regular, as well as good; that is to say that the teacher considers that his institution is on the way to an institutional development, therefore, the teaching performance affects the institutional development.

Keywords: teacher performance, institutional development, organization

## I. INTRODUCCIÓN

Considerando nuestra realidad problemática en el Perú, existe mucha inquietud de manera constante en la realidad del desarrollo educacional de los maestros su relación con los productos académicos de sus discentes, es por ese motivo el MED (Ministerio de Educación) por medio de programas institucionales está determinando una transformación cada vez as permanente en los aspectos la identidad, el propio saber y la praxis profesional, tratando de obtener una verdadera unión y una conceptualización del docente en un visión de compromiso, es decir un protagonista de sus acciones en el proceso educativo (Ministerio de Educación, 2012. p.12) Aunque el MINEDU considere la orientación incluye capacidades siendo un enfoque por competencias como la propuesta en el ámbito mundial surge potencialmente logrando una educación genuina donde responde a los requerimientos de nuestro siglo, también busca su implementación hoy en día (OCDE, 1993; UNESCO, 2014; Aguerro, 2013), las experiencias educacionales en el salón de clase continúan basando sus habilidades educativas de transmisión de la información en los discentes, ocasionando índices elevados de una realidad problemática con la cual se debe establecer alternativas de solución que generen el cambio que se busca lograr.

Investigadores como Montenegro, (2003) definen a las evaluaciones del trabajo docente como el desarrollo ordenado y permanente en los aspectos cuantitativo y cualitativo sobre el índice de la eficiencia que realizamos todos nosotros en el desarrollo de las diversas labores relacionadas a las habilidades y capacidades, así como las funciones desarrolladas en nuestra labor diaria a través de un sinnúmero de herramientas, es por eso que en este contexto laboral los docentes afrontan constantemente problemas de índole pedagógico desde los más simples a los más complejos. Es por esto que el nivel jerárquico está llamado a desarrollar estrategias que determinen canales de comunicación fluidas que establezcan alternativas de solución adecuadas a cada situación problemática.

Un aspecto determinado por muchos especialistas en la educación peruana es el referido al bajo nivel del desempeño docente, siendo el análisis de Trathemberg (2017), el que señala que las políticas educativas han determinado que la formación profesional de los docentes sea deficiente, donde la pésima administración de los

gobiernos hayan determinado la aparición de institutos y universidades, es decir una masificación con niveles deficientes y carentes de una adecuada calidad educativa, que no están garantizando una buena formación profesional de la de los futuros docentes.

López, (2003), señala que toda valoración del cargo docente determina todo rendimiento de todo trabajador en base a las políticas, normas y procedimientos dados por toda organización. Es por ello que la valoración del trabajo realizado es definida como el proceso por el cual se evalúa el trabajo realizado por todo trabajador, tomando en cuenta el aspecto cognitivo, así como la forma como ha laborado en el cargo asignado por la organización. Es así la normativa 28044 (ley general de educación) , establece que la máxima autoridad en las instituciones educativas son los directores, los cuales son los responsables de toda situación presentada durante el desarrollo de su cargo asignado, no solamente en la parte legal, sino también de toda la gestión educativa, así como los mecanismos necesarios para un adecuado desarrollo del desempeño docente, regula la competencia del directivo (2014) resaltando que la educación necesita verdaderos cambios estructurales que direccionen el logro de aprendizajes significativos donde el liderazgo del equipo directivo sea el centro de todo el proceso educativo.

Actualmente en todas los centros educativos de nuestra región, los profesionales de la educación en todos los niveles han iniciado una marcha de capacitación permanente con el propósito de acceder a los niveles de exigencia del Ministerio de Educación y nos vamos dando cuenta empíricamente que muchos docentes no encarar el problema de la falta de calidad en el ejercicio de sus funciones y en muchas ocasiones el director o el equipo directivo no complementa en la formación pedagógica de los maestros, así como el mejoramiento la competencia del directivo.

Correspondiente a la ciudad de Juanjui se percibe el proceso referido a los cambios, así como los planes de mejora deben ocurrir no solo en las aulas, sino en toda la institución, es por esto que debe intentarse siempre la adecuación de las reformas, así como las políticas educativas se adecúen al contexto real, es por ello que el colegio No. 0398 “Eduardo Peña Meza”, de la ciudad de Juanjui se han observado ciertas debilidades en el desarrollo institucional; como las relaciones interpersonales

referidos a los profesores con la parte directiva, asimismo se aprecia la dejadez y apatía de los trabajadores referidas a las diversas acciones del Planeamiento Anual del colegio, asimismo se aprecia que la planificación, así como la organización solo es realizada por un grupo determinado, razón por la cual la documentación y procesos administrativos no pasan por un desarrollo de estudio y deliberación de los grupos comprometidos, no existiendo el análisis respectivo con el contexto, ya que muchas veces son copiados, no considerándose la participación plena de la comunidad educativa. Este panorama hace en primer lugar que se busque entender el porqué de este contexto, ya que se debe conocer que tanto se da el desempeño docente ya que el desarrollo institucional tampoco es tan favorable y por ello la necesidad de ver la existencia de relacionar las variables para que posteriormente se planteen alternativas en bien de los estudiantes de la I.E.

Respecto a los trabajos previos en este acápite se ha considerado información del contexto mundial, como de Girón, (2014), en su estudio de indagación titulado “Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente” de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, que tuvo el propósito el establecer la proyección del monitoreo docente en el desempeño laboral llegando a concluir un adecuado monitoreo formativo con influencia en el desarrollo laboral estimulando las habilidades y capacidades pedagógicas.

Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). En su tesis denominada “Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas” (tesis de posgrado) de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin (URBE). Maracaibo. Estado de Zulia. Venezuela, plantea como conclusión la relación de la labor del administrativo y la eficacia del servicio brindado en los centros de estudios universitarios particulares, estableciéndose el índice de correlación de 0.85.

Por otra parte, a nivel nacional, Regalado, J. (2018) en su tesis denominado “Sistema de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del Caserío Rumichina, Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca. 2016”, (Tesis de Maestría) de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Perú, planteó como conclusión establece una diagnosis donde se establece que un 60% de los docentes emplean y aplican estrategias que tratan de

innovar las sesiones de aprendizaje, asimismo se aprecia que el 50% emplean sistemas medios de evaluación, en otro aspecto se observa que el 100% de docentes realizan una especie de autocrítica en su labor docente, pero reconocen que la mayoría de veces lo realizan las autoridades de las UGELs

Palomino, F. (2012), *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis de Maestría) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú, plantea la relación de la labor docente en el desarrollo de instrucción de los alumnos. Del mismo modo, Mendoza, H. (2011), *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 – Callao*. (tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú, plantea una vinculo relacional de nivel alta muy significativa sobre el procedimiento colectivo con un índice de (0.504), en relación a la capacidad organizacional de (0.448) y de la dinámica institucional con un (0.524)

En el contexto regional y local tenemos a Flores, M. (2017), *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. (Tesis de Maestría) de la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú, concluye que la interrelación de la gestión educativa que realiza el director con la labor realizada en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017; es muy significativa; indicando el Chí Cuadrado es (45.063), mayor al Chí tabular con 6 grados de libertad (12.592), indicando que son variables dependientes; indicando el nivel de gestión del director, demostrando un adecuado trabajo de los profesores en su labor en aula.

Asimismo, el estudio presenta los elementos teóricos, iniciando por la variable desarrollo laboral realizado por Orellana, (2003), quien indica que los profesores, como profesionales especializados en el desarrollo pedagógico, especialmente sobre el conocimiento humanístico y el arte. En este campo los docentes relacionan el conocimiento, a través del diseño de los contenidos en la enseñanza aprendizaje, en el cual se emplea instrumentos y estrategias direccionados a los estudiantes en su proceso de formación, todo interrelacionado con los elementos de la Política Educativa, el plan curricular, que orientan la tarea del docente.

Sobre los cambios constantes de la praxis educativa, está basada en una visión de constantes cambios, cuyo objetivo principal es ir transformando la enseñanza tradicional en la formación de conocimientos significativos, es decir lograr aprendizajes fundamentales, es necesario asumir responsabilidad social en el sistema educativo direccionada a una adecuada gestión educativa que lidere la verdadera calidad de la enseñanza aprendizaje. En este contexto Montenegro (2003), sostiene que es importante el desarrollo de competencias para un adecuado comportamiento, desempeño de actividades concretas del profesor, entendiendo que en cumplir las funciones debe ser comprendido como la relación existente entre los agentes educativos

Otro aspecto importante para ser tomado en cuenta es la visión profesional de todo docente y debe tener relacionado al desempeño docente, evidenciando la labor educativa como una labor muy compleja, razón por la cual el docente necesita periódicamente actividades reflexivas con la relación autónoma y crítica, además de la dinámica relacional referido a los alumnos, docentes y comunidad educativa (MBDD Pg. 15,16). En este contexto se precisa la importancia de la labor docente, que desarrolla diferentes aspectos; Montenegro, I. (2003) , señala que estos aspectos o niveles están en el campo social y cultural, enmarcados institucionalmente, no solo en las aulas, sino también en la acción reflexiva de los docentes, tomando en cuenta el desempeño y su evaluación para poder optimizar la eficacia en la instrucción, por eso tiene funciones y las características consideradas en las dimensiones propias del proceso educativo, como la dimensión reflexiva, que está relacionada a la identidad profesional desde la praxis social, la toma de decisiones, los saberes y las habilidades que determinan aprender de los alumnos. La reflexión, la práctica educativa y la autoevaluación y monitoreo son la base de los recursos básicos, asimismo la experiencia técnica relacionada a la dimensión relacional determina un adecuado proceso de aprendizaje, construyendo las relaciones cognitivas, afectivas y sociales en las actividades con un carácter orientado a lo subjetivo, ético y cultural

Sobre la dimensión colegiada, los profesores realizan una interacción de competencias, con sus pares, de relación, coordinación, planificación, realización y la valoración del proceso educacional. Se aprecia el proceso educativo, el compromiso fusionado y la praxis de los procesos de aprendizaje, observándose la toma de

decisiones que afectan a las instituciones educativas. En relación a la dimensión ética es manifestada por el compromiso y la responsabilidad moral que se va formando en los estudiantes expresada en la formación humana manifestándose en la misión y fines de la institución educativa, manifestándose también el reconocimiento y el respeto por los demás. Sobre la dimensión cultural (MBDD Pg. 16), señala que es un conjunto de aspectos específicos relacionados a los desafíos en los aspectos económicos, lo político, social en el contexto local, regional y nacional, surgiendo manifestaciones que implican evolución cognitiva, los dilemas contextualizados de cada sociedad, así como los retos en cada caso.

En la dimensión política precisa el profesionalismo de los profesores en la formación de sus estudiantes direccionándose a la sociabilidad, en aspectos como el derecho ciudadano, la igualdad, así también la misión de la institución educativa que son importantes en la formación de una sociedad con identidad común. Dimensión pedagógica, se estructura como un aspecto específico del docente. Su esencia como profesional, referido a los saberes específicos, centrándose en la teoría y la práctica, direccionadas a que los estudiantes se sientan motivados en el quehacer educativo, desde el inicio, aprendiendo y formándose identificándose tres aspectos importantes como la sensatez, ser líder motivador y vincularse en la realidad.

Según la conceptualización y propósitos que sostiene el MINEDU (2012) respecto al adecuado al eficiente labor del profesor, siendo definido como contextos de dominio, donde las habilidades y competencias del desempeño son caracterizados por el propio docente en un acuerdo competente social donde la administración del país, los profesores y la misma comunidad adecuan las competitividades en etapas sucesivas de su formación académica, asimismo estos dominios deben ser entendidos como el aspecto característico de la enseñanza aprendizaje, centrada en una buena prestación del servicio pedagógico, estos dominios son:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Está conformada por la organización de la labor formativa por medio de una adecuada estructuración del currículo (CNEB), donde la programación pedagógica, así como la elaboración de los diseños de sesiones deben estar contemplados en lo social y cultural adecuados al nivel pedagógico y disciplinario. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes. Está centrada en el direccionamiento del proceso de instrucción, centrada en la inclusión y la diversidad cultural, en la cual el docente desarrolle estrategias pedagógicas y evaluativas que identifiquen el logro a alcanzar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Está estructurado y centrado en la forma como debe participarse en el encargo del colegio, donde debe precisarse una verdadera efectividad comunicativa entre la comunidad educativa; asimismo con participación en las competencias de las diferentes acciones institucionales, donde los integrantes de las diferentes familias comprendan como es el desarrollo de estos logros académicos. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esta direccionado al desarrollo de las actividades que marcan el adecuado desarrollo institucional, es decir está enmarcado en la reflexión permanente de la praxis pedagógica, de los propios pares y de los grupos de apoyo, en este contexto se observa que es de gran importancia el rol innovador del docentes, pues Bravo, A., Cajavilca y Cornejo (2006), precisan que las competencias adecuadas en un verdadero profesionalismo son la base de la formación de los estudiantes y donde se debe comprender la importancia que tiene el desempeño académico de los docentes.

Todas estas interacciones es la colección de labores donde debemos incrementar, es decir responsabilidad que tenemos del trabajo diario donde se integran la motivación, la forma como presentamos, organizamos y desarrollamos los contenidos, pues es un conjunto de actividades compartidas donde el rol del docente implica las siguientes actividades: Planificación de acciones integrantes del proceso de aprendizaje direccionados en interés de los alumnos, adecuar ambientes de respeto y desconfianza, adecuar vías comunicativas actualizadas, motivar que los estudiantes aprendan significativamente, apreciar significativamente el trabajo de los alumnos, identificar los aspectos característicos de todos los estudiantes a nuestro cargo, motivar la innovación y la creatividad permanentemente, estimular actividades mentales, apoyar el logro de los aprendizajes, respetar las intervenciones de los alumnos.

Un aspecto importante de todo docente es el rol que cumple su práctica educativa, es así que Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; sostiene donde todo profesor debe comprender su labor responsable en su desempeño laboral, es decir debe estar



preparado permanentemente, pues debe organizarse de acuerdo a la realidad, dando inicio con su labor la construcción de la enseñanza aprendizaje, debe cumplir con la sistematización del plan anual para el año lectivo, función esencial para el cumplimiento de la competencia en los estudiantes de manera significativa.

Existen en este contexto factores que integran el desempeño docente, en este caso Montenegro (2007), sostiene que en esta variable la integran los siguientes elementos: lo asociado con los docentes, lo interrelacionado a los estudiantes y lo referido al contexto. En relación al monitoreo y acompañamiento de los profesores, Casamajor et al (2010), sostienen que este acompañamiento es definida en el seguimiento que realiza una determinada persona hacia otra persona, es así que puede decirse que es el seguimiento estructurado de acuerdo a ciertos parámetros de evaluación, es así que debe tomarse en cuenta la capacidad del monitor o acompañante, pues debe ser una persona preparada en el manejo de instrumentos, estrategias y técnicas, para que esta supervisión sea real y profesionalmente adecuada, es así que este acompañamiento pedagógico, debe tener las siguientes metas estructuradas: realizar una diagnosis sobre información actualizada de importancia sobre la gestión pedagógica, elaborar estructuralmente información del contexto pedagógico, elaborar estrategias motivacionales que ayuden a los actores educativos de la institución por medio de la participación permanente, realizar toma de decisiones adecuadas que favorezcan la gestión educativa, orientadas al mejoramiento de la calidad del monitoreo y supervisión.

Así también, se tiene en cuenta el desarrollo institucional, que para Porras y Robertson (1992) mencionado por Cajahuaringa (2017) el desarrollo Institucional es considerado como la dedicación realizada a largo plazo, direccionado al mejoramiento de la visión institucional, es decir, el planteamiento de la solución de situaciones conflictivas institucionales, a través de una adecuada dirección y asistencia permanente, por eso se considera al desarrollo institucional como una variable de constante crecimiento en la satisfacción de las necesidades pedagógicas de los estudiantes. Por eso, Cajahuaringa (2017), señala que este desarrollo Institucional es el conjunto ordenado de teorías, aspectos valorativos estrategias acordes al contexto, así como técnicas y estrategias adecuadas, entre otros más, que desempeñan la organización constante de la institución educativa.

Esta sistematización de información es válida en la toma de datos relacionados a los objetivos y procesos pedagógicos y administrativos, por eso Quispe y Nonones (2010), sostienen que la transformación social se interrelaciona sistemáticamente a los factores políticos, económicos, culturales, así como a los tecnológicos entre otros más; pues influyen directamente en los agentes educativos; asimismo Robbins, (1997) sostiene que el objetivo esencial es el desarrollo institucional es la valoración del crecimiento de la organización, a base del aspecto de las actividades de los colaboradores internos, por eso se centra en lo axiológico, presentando los siguientes aspectos: respeto por las personas, confianza y apoyo, respeto a la igualdad de poder. También es importante la participación puesto que el involucramiento en la realidad de las personas que se siente directamente experimentar el cambio, sus deliberaciones que afectan el reemplazo, viéndose mezcladas con el establecimiento de los resultados. Es en este aspecto que Quispe y Nonones (2010) citado en el trabajo de investigación de Cajahuaringa (2017), el cual señala la estructura de cinco dimensiones que tiene el análisis de del desarrollo institucional.

Dimensión organización. Se muestra “la perspicacia de los integrantes de la institución para armonizar los procedimientos, tecnologías y destrezas administrativas y empleando elementos para alcanzar sus objetivos” (Quispe y Nonones 2010, p. 34). Dimensión Tecnología. Este referido sobre la forma como se aplica los aspectos tecnológicos para la satisfacción de las necesidades educativas, es en este aspecto que Quispe y Nonones, 2010, p. 34, señala que las técnicas y herramientas cumplen acciones dirigidas a transformar las entradas de salidas, pues son recursos que facilitan el uso de la información tanto de docentes y de los alumnos, que desarrollan su propia instrucción, como recursos básicos en el aula nuevas formas del conocimiento, debido a ello estas herramientas apertura nuevas competencias, es así que la moderna producción está basado en un soporte tecnológico que promueve la innovación, el cambio del contexto dentro del desarrollo del rendimiento académico, así mismo Quispe y Nonones, 2010 cita a Roe Smith y Marx, 1996, sostienen que la tecnología influye en la organización de la sociedad conocida también como el determinismo tecnológico, donde los elementos que componen la tecnología de la información, especialmente la internet, llamado actualmente la era de la internet en la

sociedad del conocimiento, desarrollando nuevas actividades en la búsqueda de cualquier tipo de investigación.

Dimensión economía. Actualmente se afirma que la optimización es sinónimo de maximizar los recursos con el que se dispone, es así que Quispe y Nonones 2010, p. 34, señalan la importancia de satisfacer las necesidades a través de la optimización de los recursos digitales utilizándolas de la mejor manera, siendo importante la relación de la eficiencia con la eficacia, para lo cual se debe lograr los objetivos, creando más aspectos axiológicos. Dimensión Innovación. En este contexto Quispe y Nonones 2010, p. 35, sostienen que toda creatividad direccionada a la solución de problemas, sosteniendo que la innovación y la creatividad están unidas como elementos primordiales en este proceso, asimismo la innovación es el conjunto de ideas que son ordenadas y sistematizadas en la praxis educativa que determina el cambio de nuestras actitudes.

Dimensión infraestructura. En relación a este aspecto este conjunto de actividades está orientado según, Quispe y Nonones, (2010, p. 35) al factor relacionado a las relaciones positivas de las condiciones físicas del mobiliario, es así que Katz y Kahn (1977) señala que el modelo educativo debe compartir la aplicación de las teorías de la psicología y de la pedagogía con las características siguientes: Importación: Es lo relacionado a la entrada en las organizaciones en base a elementos que promuevan un ambiente adecuado de autosuficiencia. Transformación: Esta referido a los procedimientos de los sistemas que están relacionados a los insumos de los productos finales. Exportación: Está referido la salida de los sistemas que son abiertos.

Respecto al problema general se planteó ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 “Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres – ¿Región San Martín, 2019?, asimismo, los problemas específicos ¿Cuál es la relación de la percepción de las dimensiones del desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín ,2019? Así como ¿Cuál es la relación de la percepción de las dimensiones del desarrollo Institucional con el desempeño

docente en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín, 2019?

Relación a justificar el estudio se aborda. por conveniencia ya que reforzó la importancia de esta variable y su relación en el desarrollo institucional, lo cual se plasma en un mejor progreso de las habilidades de los profesores logrando el desarrollo institucional. Relevancia social porque los docentes estarán enfocados a la formación de líderes que permitirán atender las necesidades tanto institucional como comunitaria con un buen clima institucional reforzando estas interrelaciones entre los individuos permitiendo mejorar la gestión educativa en los aprendizajes y la comunidad. El valor teórico de esta investigación sistematizó y validó la teoría de Montenegro (2003) y la del MINEDU en lo referente a las bases teóricas de la labor de los profesores sobre Desempeño docente y de Porras y Robertson (1992) mencionado por Cajahuaringa (2017) sobre el desarrollo institucional. Implicancia práctica se sujeta a la capacitación docente en la actualización de promover procesos pedagógicos y procesos didácticos atentos a los cambios que permitirán desarrollar competencias a través de capacidades y competencias atendiendo a las necesidades del contexto.

La utilidad metodológica este trabajo de investigación permitió la adecuación de las diferentes técnicas e herramientas, el conocer y analizar la realidad problemática a investigar, relacionado al desempeño docente y el desarrollo institucional; mediante el método inductivo se diseñó los instrumentos específicos teniendo en cuenta las técnicas a utilizar, enmarcados en la investigación descriptiva, utilizando la encuesta y la entrevista la misma que permitió corroborar la relación existente entre ambas variables. En lo que concierne al objetivo general, determinar la relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I.E N° 0398 “Eduardo Peña Meza” de Juanjuicillo – provincia de Mariscal Cáceres- Región San Martín 2019. En cuanto a los objetivos específicos son: O1. Conocer la relación de la percepción de las dimensiones del desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín ,2019 y O2. Conocer la relación de la percepción de las dimensiones del desarrollo Institucional con el desempeño docente en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín ,2019.

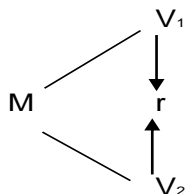
Por otra parte, la hipótesis general contiene dos enunciados mutuamente excluyentes una hipótesis alternativa (Hi) que menciona que sí existe relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín, 2019. Además, una hipótesis nula H0: en la que se describe que no existe relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín, 2019. En cuanto las hipótesis específicas tenemos la H1 en la que se plantea que existe relación de la percepción de las dimensiones del desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín ,2019 es Buena. Además, la H2 expresa la relación de la percepción de las dimensiones del desarrollo Institucional con el desempeño docente en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín, 2019 es regular.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

**El tipo de investigación:** No experimental.

**Diseño de investigación:** Descriptiva correlacional. Se presentó de la siguiente forma:



Donde:

M: Docentes de la I. E N.º 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín ,2019

O1: El desempeño Docente

O2: El desarrollo Institucional

R: Relación.

### 2.2. Variable, operacionalización

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: Desarrollo institucional

## Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Desempeño Docente</b>	Ejercicio práctico que realiza el docente para ejecutar los deberes principales de su ejercicio profesional. (Chiroque, Sigfredo, 2006)	Desarrollo del docente en el aula y la I.E. con la finalidad de lograr metas planificadas.	Planificación en el desarrollo del proceso pedagógico (enseñanza).  Adaptación de espacios adecuados para el proceso pedagógico (aprendizaje)  Adiestramiento del aprendizaje de los estudiantes.  Acción profesional del docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura el procedimiento en la enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Elabora y estructura las acciones de la enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Integra aspectos cognoscitivos.</li> <li>• Adecuado uso de instrumentos educativos.</li> <li>• Mejoramiento de ambientes significativos.</li> <li>• Adecua áreas de integración axiológica.</li> <li>• Desarrollo de los procesos de aprendizaje.</li> <li>• Se autoevalúa.</li> <li>• Se compromete con la educación de sus alumnos.</li> <li>• Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.</li> </ul>	Nominal
<b>Desarrollo Institucional</b>	Según Quispe y Nonones (2010) "Conjuntos de actividades que direccionan el proceso de cambio comunitario que unido a los factores políticos, económicos, tecnológicos, de innovación influyen en el desempeño institucional.	Herramientas que permite observar y regular en el proceso los objetivos trazados por la I.E	Organización. Tecnología Economía Cambios Estructura física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación y desarrollo.</li> <li>• Adecuación de equipos.</li> <li>• Concepción de insumos</li> <li>• Mejoras continuas.</li> <li>• Actualización</li> </ul>	Nominal

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

El estudio de este grupo poblacional está representado por 50 profesores conformado por directivos y docentes.

### **Muestra**

En el estudio realizado, al ser la población finita se ha considerado a criterio del investigador como población muestral solo para profesores de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) de la Institución, el mismo que corresponde a 38 profesores.

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

### **Técnica**

Esta tesis utilizó la técnica y la encuesta y según Yuni y Urbano, (2006 p. 63) la define como el proceso conforme a los individuos proporcionan directamente la información durante la investigación, pues admite saber las estimaciones, las acciones y las convicciones de las personas con relación al objetivo del estudio. Por tanto, los datos recolectados permitieron conocer la interrelación presente de las variables estudiadas.

### **Instrumento**

La herramienta utilizada en la variable desarrollo institucional es el cuestionario. Teniendo en cuenta a Quispe y Nonones (2010) mencionado por Cahuaranga (2017) quien postula la estructuración de 5 aspectos que precisan el desarrollo institucional, que son precisadas en organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura. Eso ha permitido articular de forma coherente las preguntas redactadas y obtener indagaciones precisas en la determinación de objetivos que están estructurados en este trabajo de investigación, donde cada dimensión tuvo 6 preguntas o ítems, en total fueron 30. La fuente de elaboración es mi autoría.

El objetivo del instrumento es conocer la percepción de las dimensiones del desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín ,2019. Así mismo.



## **Validez y confiabilidad**

### **Validez**

La validación está referido al índice positivo en que el instrumento realmente mide la variable que realmente. (Hernández, et al, 2003, p. 147). Los instrumentos han sido validados por tres expertos:

Mg. Keller Sánchez Dávila, Metodólogo, Docente Universitario

Mg. Mervyn Quevedo Gronerth, Docente Secundaria

Mg. Loyda López Peña, Docente CEPTR0

### **Confiabilidad**

Estadística de fiabilidad de los instrumentos

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de elementos</b>
<b>Desempeño docente</b>	0,8794	24
<b>Desarrollo institucional</b>	0,8832	30

*Fuente:* datos recolectados en la presente investigación

Con la herramienta de medición del desempeño se observa una alta confiabilidad con una valoración estratigráfica del 0,8794, con un aplicativo compuesto por veinte y cuatro ítems. La herramienta referida a la medición del desarrollo institucional tiene una alta confiabilidad con una alta valoración estratigráfica del 0,8832, con un aplicativo de treinta ítems. También se aprecia que los resultados son altos en un 0.80 afirmando que las herramientas son válidas en su empleo. Se observa que estas herramientas tienen una precisa confiabilidad en cada contexto, razón por la cual se concluye que estas herramientas son aplicativas.

## **2.5. Procedimiento**

Al determinar los intermedios de las variables se realizó tomando en cuenta la valoración máxima, disminuyendo el valor mínimo, en relación al número de intermedios sobre la cantidad de intervalos a laboral; es decir, (valor máximo - menos el valor mínimo / cantidad de intervalos).

El instrumento estuvo conformado por 4 dimensiones para el desempeño docente divididas en 6 ítems por dimensión que hacen un total de 24 ítem y 5 dimensiones para el desarrollo institucional con 6 ítems por dimensión y que totalizan 30 preguntas. La variable desempeño docente y desarrollo institucional, es tasada con las preguntas cuyo puntaje va desde 1 a 4 puntos, estableciéndose el valor de 1, evaluación de deficiente, el valor de 2 con valoración de regular, la valoración de 3 con valoración de bueno y el puntaje de 4 dada la valoración de excelente.

La escala nominal con 4 categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos

Escala	Intervalo
<b>Deficiente</b>	1
<b>Regular</b>	2
<b>Buena</b>	3
<b>Excelente</b>	4

Variable Desempeño docente

Dimensiones	Ítems	Valoración
<b>Dimensión</b> Preparación y desarrollo de la enseñanza	Del 01 al 06	Puntaje 1 calificativo deficiente.
<b>Dimensión</b> Creación de ambientes favorable para el aprendizaje	Del 07 al 12	
<b>Dimensión</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Del 13 al 18	Puntaje 4 calificativo excelente.
<b>Dimensión</b> Profesionalismo docente	Del 19 al 24	

Variable Desarrollo institucional

Dimensiones	Ítems	Valoración
<b>Dimensión</b> Organización	Del 01 al 06	Puntaje 1 calificativo deficiente.
<b>Dimensión</b> Tecnológica	Del 07 al 12	
<b>Dimensión</b> Economía	Del 13 al 19	Puntaje 4 calificativo excelente.
<b>Dimensión</b> Innovación	Del 20 al 24	
<b>Dimensión</b> Infraestructura	Del 25 al 30	

## 2.6. Métodos de análisis de datos

**Tabulación:** A continuación del recojo ordenado de la indagación encontrada sobre las variables, se analizaron y se organizaron de manera ordenada y sistemática considerando las características de los diferentes valores que fueron tomados de las observaciones.

**Método gráfico:** los datos tabulados fueron representados en gráficos los cuales permitieron su interpretación

Al determinar el índice de correlación de la variante planteada del supuesto, se empleó el método analítico del Chi cuadrado de Pearson cuya fórmula que da el estadístico es el siguiente:

$$\chi^2 = \sum_i \frac{(f \text{ observada } i - f \text{ teórica } i)^2}{f \text{ teórica } i}$$

Al observar el mayor valor de  $\chi^2$ , menos real es el supuesto nulo (aspecto de equivalencias sobre las distribuciones) fuese correcto; es por eso que cuando se acerca a cero la equivalencia valorativa de chi cuadrado, mas es el proceso de distribución.

## 2.7. Aspectos éticos

Al ser este trabajo investigativo del tipo descriptivo y al observar sus dimensiones relacionadas al desempeño docente y el desarrollo institucional en los profesores, esto no supuso ningún condicionamiento directo contra las personas en sus valores y costumbres y se realizó en estricto respeto a las personas que en ella participaron. Además, la información resulta real en relación a su practicidad investigativa; información conseguida de la institución estudiada.

### III. RESULTADOS

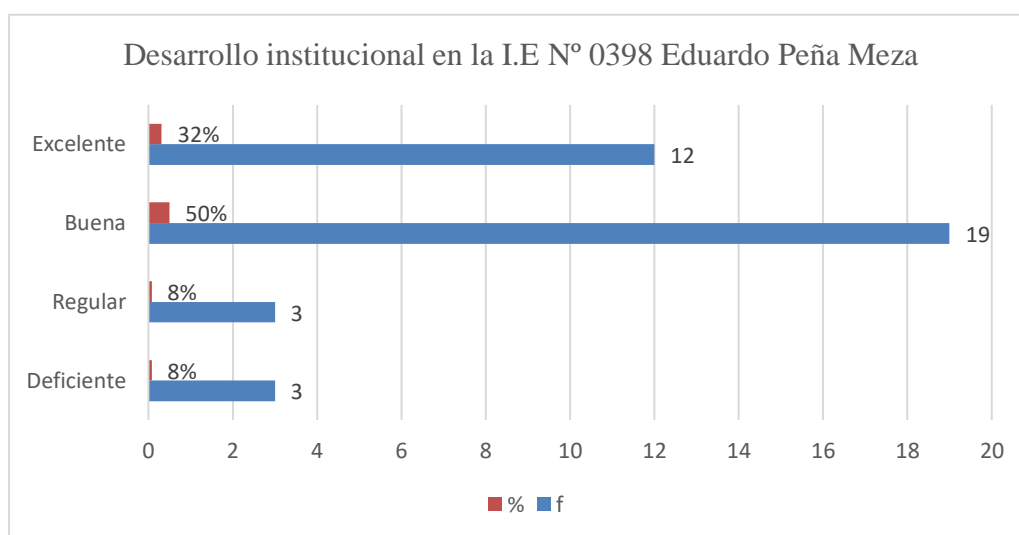
#### 3.1. Desempeño Docente

**Tabla 1**

*Frecuencia de total de escala de la variable desempeño docente*

Escala	F	%
Deficiente	3	8%
Regular	3	8%
Buena	19	50%
Excelente	12	32%
Total	38	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E Eduardo Peña Meza- Juanjui.



**Figura 1 .** *Frecuencia de total de escala de la variable desempeño docente*

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E Eduardo Peña Meza- Juanjui

#### **Interpretación:**

Se observa en la figura 1, que del total de los docentes en lo referente a la variable desempeño docente considera que esta es buena en un 50% y excelente en un 32% frente a un 8% de regular y 8% de deficiente, lo que refleja que hay un buen desempeño docente en la institución.

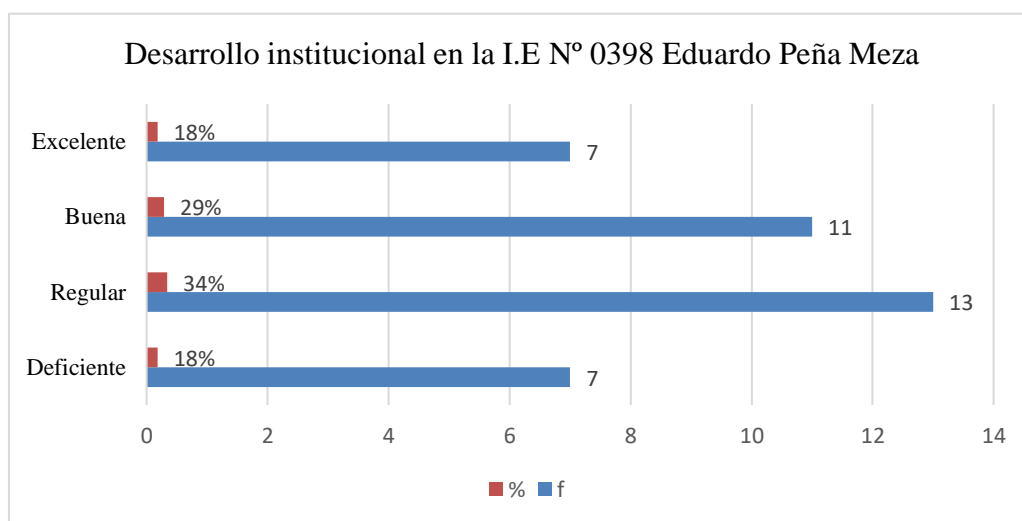
### 3.2. Desarrollo Institucional

**Tabla 2**

*Frecuencia por escala de la variable desarrollo institucional*

Escala	f	%
Deficiente	7	18%
Regular	13	34%
Buena	11	29%
Excelente	7	18%
total	38	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E Eduardo Peña Meza, Juanjuí



**Figura 2.** *Frecuencia por escala de la variable desarrollo institucional*

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E Eduardo Peña Meza, Juanjuí

#### **Interpretación:**

Se observa en la gráfica 02 que del total de los docentes en lo referente a la variable desarrollo institucional considera que esta es buena en un 29% y excelente en un 18% frente a un 34% de regular y 18% de deficiente, lo que refleja que el desarrollo institucional va de bueno a regular.

### 3.3. Relación entre la variable del “desempeño docente” con la variable “desarrollo institucional”

Al analizar los resultados se observa la dependencia estadística de la variable desempeño docente con la variable desarrollo institucional y por ende ver su relación, se consideró el uso de la distribución de Chi cuadrado de Pearson.

Para ello se recogió los resultados observados del cuestionario aplicado denominado cálculo observado; la misma que tiene el esquema de distribución:

**Tabla 3**

*Puntajes del Cálculo observado de las variables desempeño docente y desarrollo institucional*

	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Excelente</b>	<b>Total</b>
<b>Desempeño docente</b>	3	3	19	12	37
<b>Desarrollo institucional</b>	7	13	11	7	38
<b>Total</b>	10	16	30	19	75

*Fuente:* Elaboración propia

Para ello se consideró trabajar con un margen de error de 0,05 y un grado de libertad de 3 que fue producto de la aplicación de la siguiente fórmula.

$$V=(n^{\circ} \text{ filas}-1)*(n^{\circ} \text{ columnas}-1)$$

Luego sacamos la frecuencia teórica esperada o cálculo esperado de cada uno de los datos las mismas que se calcularon a través de la razón entre los marginales totales de cada frecuencia considerada y el total de datos, la misma que tiene la siguiente presentación estadística:

**Tabla 4**

*Cálculo esperado de las variables desempeño docente y desarrollo institucional*

	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Excelente</b>	<b>Total</b>
Desempeño docente	4,9	7,9	14,8	9,4	37
Desarrollo institucional	5,1	8,1	15,2	9,6	38
<b>Total</b>	10	16	30	19	75

*Fuente:* Elaboración propia

Posteriormente calculamos el chi cuadrado, la misma que se realizó aplicando la fórmula planteada en el método de análisis de datos, la misma que se presenta a través del siguiente cuadro:

**Tabla 5**

*Cálculo fórmula chi cuadrada de las variables desempeño docente y desarrollo institucional*

	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Excelente</b>	<b>Total</b>
<b>Desempeño docente</b>	0,8	3,0	1,2	0,7	5,7
<b>Desarrollo institucional</b>	0,7	3,0	1,2	0,7	5,6
<b>TOTAL</b>	1	6	2	1	11,3

*Fuente:* Elaboración propia

Utilizando la tabla de distribución Chi cuadrada, observamos el grado de libertad 3 intersectado con la columna del margen de error 0.05, se obtiene el X2 tabla que es 7,8147 mientras que el X2 calculado es de 11,3.

Comparando los dos valores según la teoría que dice “si el X2 calculado es mayor a X2 tabla entonces se “rechaza la hipótesis nula” y en este caso el valor de X2 calculado (7,8147) es mayor al X2 tabla (11,3) y por tanto se rechaza la hipótesis nula que dice “No existe relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín, 2019”.

Por consiguiente, se puede decir que si existe relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo parte alta - distrito Juanjui - provincia Mariscal Cáceres - Región San Martín, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

Al contrastar con el estudio de Fernando y Urdaneta (2009), concluyó que existe relación de la labor realizada por los colaboradores internos, con un coeficiente de correlación de 0.85. Esto se refleja en los resultados del estudio realizado en esta investigación

En este contexto Montenegro (2003) sostiene que la labor docente está referida al conjunto de actividades específicas, el cual es reflejado en la consideración por parte del docente en de las dimensiones planteadas en lo referente al proceso de la enseñanza aprendizaje, los cuales fueron considerados como buena. Así mismo Cajahuaringa (2017) al considerar el desarrollo institucional como el ordenamiento de las capacidades, así como de las estrategias planificadas y aplicadas por los diferentes agentes que esta direccionada a la misión y visión institucional, los cuales se evidencia en el ordenamiento, por medio de una adecuada organización y la aplicación de elementos relacionados a la economía, la tecnología, la estructura y de la innovación de la tecnología visualizados en la Institución los cuales fueron de bueno a regular.

El estudio destaca la existencia de una interrelación de las variables estudiadas tanto el desempeño docente y la variable desarrollo institucional, el estudio muestra un  $\chi^2$  tabla que es 7,8147 mientras que el  $\chi^2$  calculado es de 250,76; en ella se puede observar que el  $\chi^2$  calculado es mayor al  $\chi^2$  tabla lo que antagoniza la el supuesto nulo y afirma el supuesto alternativo en lo referente a que si existe relación entre las variables; con ello se sustenta la labor docente es buena pues considera como buena en un 47% la realización del proceso de enseñanza aprendizaje, como bueno en un 42% la innovación de ares adecuadas para el proceso de la enseñanza aprendizaje, como buena en un 59% la enseñanza aprendizaje de los alumnos y como buena un 51% el profesionalismo docente reflejando el desempeño de los profesores en la institución. Asimismo, el desarrollo institucional se refleja al considerarse como buena en un 35% la organización, como deficiente en un 32% la tecnología en la I.E, como regular en un 49% la economía, como buena en un 35% la innovación y como buena en un 38% la infraestructura, lo cual refleja que el desarrollo institucional va de bueno a regular y que se interrelaciona con la labor de los profesores.



## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** La interrelación del desempeño de los profesores con el desarrollo institucional con un  $X^2$  tabla que es 7,8147 y un  $X^2$  calculado de 250,76, el mismo que anula el supuesto; razón por la cual, el desempeño de los profesores incide con el desarrollo institucional.
  
- 5.2.** La relación de la observación del desempeño de los profesores con su desarrollo institucional en la I.E es buena en un 51%, como también excelente en un 32%; es decir que el docente considera que su desempeño aporta a la institución.
  
- 5.3.** La relación de la percepción del desarrollo institucional con el desempeño docente es regular en un 33%, como también buena en un 30%; es decir que el docente considera que su la institución está en camino a un desarrollo institucional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** La plana jerárquica de la I.E. debe implementar estrategias y acciones que busquen mantener o es su caso promover aún más el desempeño del profesor, con el propósito de poder desarrollar adecuadamente a la Institución Educativa y por lo tanto lograr mejorar el proceso educativo en la zona.
  
- 6.2.** A los directivos de la I.E. promover y reconocer el desempeño de sus docentes en la promoción del aprendizaje.
  
- 6.3.** A los directivos de la I.E. reconocer algunas debilidades que afectan el desarrollo institucional y promover su interiorización y una mejora con una adecuada colaboración de la comunidad educativa del colegio.

## REFERENCIAS

- Cajahuaringa, M. (2017). *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015* extraído de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3824/Cajahuaringa\\_CMDP.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3824/Cajahuaringa_CMDP.pdf?sequence=1)
- Flores, M. (2017) *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. tesis de posgrado, UCV-Tarapoto. San Martín- Perú.
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Girón, (2014) *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala. Extraído de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Hernández, J., Tobón, S. y Guerrero, R. (2016) *Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas socioformativas*. Artículo RA XIMHAI ISSN 1665-0441 Volumen 12 Número 6 Edición Especial Julio – Diciembre 2016. extraído de <https://www.redalyc.org/html/461/46148194025/>
- Hernández, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (6° Ed). Perú: San Marcos.
- Jaramillo, B. & Ahuancashala, L. (2013) *Optimización de la gestión de recaudación impuestos seccionales, aplicado en el ilustre municipio de Riobamba*. (Tesis de Grado). Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador. Recuperado de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/89093/D-P11782.pdf>
- Lara, L. (2012) *Propuesta de control a la gestión administrativa y financiera aplicada al municipio de Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de Grado). Universidad Central de Ecuador. Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/886/1/T-UCE-0003-94.pdf>
- Mendoza, A. (2011) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 – callao*. Tesis de grado extraído de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B09%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B09%20Callao.pdf)

- Mendoza, H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 – Callao*. Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. 2ª. Ed. Colombia. Edit. Cooperativa editorial magisterio.
- Palomino, F. (2012), *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Regalado, J. (2018). *Sistema de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del Caserío Rumichina, Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca. 2016*. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque Perú.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). Maracaibo. Estado de Zulia. Venezuela.
- Sandoval, N. (2012). *El acompañante pedagógico como apoyo al director para el fortalecimiento de la práctica docente en educación inicial en el CI Gran Mariscal José de Sucre en Valle de la Pascua*. Tesis inédita. Universidad Latinoamericana y del Caribe. Venezuela.
- Spross V. y Rosal, S. (2012). *Docentes preparados: clave para una educación de calidad*. Documento Maestros 100 puntos 2010. Pág. 6. Guatemala.

# **Anexos**

## Matriz de consistencia

**Título: “Relación del desempeño docente con el desarrollo institucional en la Institución Educativa Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito de Juanjui, 2019”**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos														
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui - provincial de Mariscal Cáceres – región San Martín, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la percepción de las dimensiones del desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui, provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín 2019?</li> <li>• ¿Cuál es la percepción de las dimensiones del desarrollo institucional con el desempeño docente en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui- provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui - provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la percepción de las dimensiones del desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui - provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</li> <li>• Conocer la percepción de las dimensiones del desarrollo Institucional con el desempeño docente en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui - provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Sí existe una relación entre el desempeño docente con el desarrollo Institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui – provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1. La percepción de las dimensiones del desempeño docente con el desarrollo institucional en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui – provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</p> <p>H2. La percepción de las dimensiones del desarrollo Institucional con el desempeño docente en la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui – provincial de Mariscal Cáceres – Región San Martín, 2019.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta del desempeño docente</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario del desarrollo institucional</p>														
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>															
<p style="text-align: center;"><b>Tipo: No experimental</b> <b>Diseño: Descriptiva correlacional</b></p> <p>Dónde: M: Muestra o grupo de docentes de la I.E Eduardo Peña Meza. V1: Percepción de las dimensiones del desempeño docente V2: Percepción de las dimensiones del desarrollo institucional. R: Relación</p>	<p><b>Población</b> En el presente estudio la población está representada por 50 elementos entre directivos, docentes y administrativos.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de estudio estará conformada por 38 docentes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño docente</td> <td>Preparación y desarrollo de la enseñanza.</td> </tr> <tr> <td>Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>Profesionalismo docente</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desarrollo institucional</td> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Tecnológica</td> </tr> <tr> <td>Economía</td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Infraestructura</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Desempeño docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza.	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Profesionalismo docente	Desarrollo institucional	Organización	Tecnológica	Economía	Innovación		Infraestructura
Variables	Dimensiones																
Desempeño docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza.																
	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.																
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.																
	Profesionalismo docente																
Desarrollo institucional	Organización																
	Tecnológica																
	Economía																
	Innovación																
	Infraestructura																

## Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado participante lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio y márquelo con una X teniendo en cuenta que:

1. Deficiente. 2. Regular. 3. Bueno. 4. Excelente.

N°	<b>Preparación y desarrollo de la enseñanza</b>	1	2	3	4
1	Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas que enseña y la planificación guarda relación y coherencia entre las áreas en función de las necesidades e intereses de los alumnos.				
2	Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa, utilizando un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los alumnos.				
3	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos y hace uso de los medios de enseñanza (Tic, otros) para favorecer la enseñanza aprendizaje.				
4	Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los alumnos.				
5	Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos.				
6	Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos.				
	<b>Creación de ambientes favorable para el aprendizaje</b>				
7	Se dirige en forma autoritaria a los alumnos.				
8	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa.				
9	Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.				
10	Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.				
11	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas.				
12	Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula				
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
13	Los conocimientos que traen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase.				
14	Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.				
15	Permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes.				
16	Evalúa los resultados alcanzados				
17	Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados.				
18	Retroalimenta y fortalece el aprendizaje del alumno				
	<b>Profesionalismo docente</b>				
19	Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.				
20	Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases.				
21	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.				
22	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.				
23	Cumple con eficacia la normatividad.				
24	Se involucra en la toma de decisiones de su institución.				

## Cuestionario del desarrollo institucional

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable de Desarrollo Institucional, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la I. E N° 0398 Eduardo Peña Meza de Juanjuicillo, distrito Juanjui. Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando con “X” en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son: (1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente

No.	ÍTEMS/PREGUNTAS	1	2	3	4
	<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>				
1	La institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora y cuenta con un plan de capacitación para docentes				
2	Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años				
3	Su institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros				
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas				
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa				
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales y un plan de orientación psicológica para sus estudiantes				
	<b>DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA</b>				
7	Su institución adquiere equipos de última generación				
8	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados				
9	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos				
10	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet				
11	Cuenta con aulas de innovación pedagógica				
12	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje				
	<b>DIMENSIÓN: ECONOMÍA</b>				
13	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?				
14	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional				
15	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad				
16	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios				
17	Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)				
18	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares				
	<b>DIMENSIÓN: INNOVACIÓN</b>				
19	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas				
20	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero				
21	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes				
22	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje				
23	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada				
24	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa				
	<b>DIMENSIÓN: INFRAESTRUCTURA</b>				
25	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario				
26	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios				
27	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales				



28	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad				
29	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes				
30	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora				

## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/ UNSM-T  
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desarrollo Institucional (Minedu)  
 Autor del instrumento : Br. Esther Paola Heredia Maquén.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desarrollo Institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo Institucional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desarrollo Institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo Institucional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>42</b>

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarpoto, 08 de junio de 2019.

  
 -----  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Mervyn Quevedo Gronerth  
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 006 – Juanjuí.  
 Especialidad : Magister en Educación - Docencia y Gestión Educativa.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desarrollo Institucional (Minedu)  
 Autor del instrumento : Br. Esther Paola Heredia Maquén.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desarrollo Institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo Institucional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desarrollo Institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo Institucional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 08 de junio de 2019.



Mrv. Mervyn Quevedo Gronerth  
 DIRECTOR  
 I.E. N° 0006/UGEL NAC-4



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Loyda López Peña.  
 Institución donde labora : Centro de Educación Técnico Productivo "Juanjuí".  
 Especialidad : Maestra en Educación con docencia en Gestión Educativa.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desarrollo Institucional (Minedu)  
 Autor del instrumento : Br. Esther Paola Heredia Maquén.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desarrollo Institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo Institucional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desarrollo Institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo Institucional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 08 de junio de 2019.



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

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



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



eduardo-pena-meza0398@hotmail.com



0398epm@gmail.com

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

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Juanjuicillo, 29 de mayo de 2019.

CARTA N° 002-2019-D.I.E. N°0398"EPM"/J

señora: Lic. Esther Paola Heredia Maquén

Presente.-

Asunto: Autoriza desarrollo de investigación.

Ref.: Solicitud


\*\*\*\*\*

Mi estimada docente:

Me dirijo Usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo le comunico que según el documento de referencia, le autorizo el desarrollo de su investigación en nuestra Institución, para los días miércoles 05 y jueves 06/06/2019.

Esperando que las facilidades le ayude en su investigación, me suscribo de Usted.

Atentamente.

  
DIRECTORA

C.C.  
Archivo  
RDCMM/mar.

Jr. San Martín N°642– Centro Poblado de Juanjuicillo

## Base de datos estadísticos

### Análisis de confiabilidad: Desempeño docente

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8794	24

### Análisis de confiabilidad: Desarrollo institucional

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8832	30