



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 88001
Chimbote, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Palacios Acero, Elena Victoria (ORCID: 0000-0003-4304-1235)

ASESOR:

Dr. Álvarez Carrillo Nicolás (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, quienes formaron en mí una persona luchadora y con propósito para encaminar mi destino. A mi familia por brindarme el apoyo constante e incondicional para lograr mi objetivo.

Elena

Agradecimiento

A Dios por permitirme llegar a culminar esta maestría que es parte importante en mi formación profesional. A mi asesor Dr. Álvarez Carrillo Nicolás, por su guía y paciencia en el desarrollo de la presente investigación. A la Universidad Cesar Vallejo por haberme albergarme todo este tiempo de pleno aprendizaje y en especial a mi familia por su amor, paciencia, apoyo y comprensión.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Relación entre la Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021	20
Tabla 2	Nivel de Gestión institucional	21
Tabla 3	Nivel de las dimensiones de la gestión institucional en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.	22
Tabla 4	Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021	23
Tabla 5	Nivel de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.	24
Tabla 6	Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo	25
Tabla 7	Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión planificación estratégica	26
Tabla 8	Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión clima institucional	27
Tabla 9	Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión capacitación del personal	28

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama de dispersión de la Gestión institucional y desempeño docente	20
Figura 2	Diagrama de dispersión de la dimensión liderazgo directivo y desempeño docente	25
Figura 3	Diagrama de dispersión de la dimensión planificación estratégica y desempeño docente	26
Figura 4	Diagrama de dispersión de la dimensión clima institucional y desempeño docente	27
Figura 5	Diagrama de dispersión de la dimensión capacitación del personal y desempeño docente	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.

Se trabajó con toda la población que en su contexto son 29 docentes, con un enfoque de investigación cuantitativo, de diseño no experimental y tipo correlacional. Para el recojo de la información se utilizaron dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert; su validación se realizó a criterio de juicio de experto y se obtuvieron como confiabilidad, para el primer instrumento que es el gestión institucional $\alpha_{\text{Crombach}} = 0,984$ y para el Desempeño docente $\alpha_{\text{Crombach}} = 0,957$ ambos de calificación muy buena. Y como método de análisis de los datos se utilizo la prueba estadística de Spearman para determinar la correlación, luego de analizar los datos, obtuvimos como conclusiones:

Existe un correlación directa, positiva y significativa ($Rho=0,724$, $p<0,01$), de grado bueno entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021; también, se obtuvo, que el 62,1% de los docentes mencionan que la gestión institucional es alta y respecto al desempeño docente el 82,8% indican que el nivel es alto.

Palabras Clave: gestión institucional, desempeño docente, institución educativa

Abstract

The objective of this research work was to “Determine the relationship that exists between institutional management and teaching performance in the Educational Institution N ° 88001 Chimbote, 2021.

We worked with the entire population, which in their context are 29 teachers, with a quantitative research approach, non-experimental design and correlational type. To collect the information, two questionnaires with closed questions were used with answers of the Likert scale type; their validation was carried out according to the criteria of expert judgment and they were obtained as reliability, for the first instrument, which is institutional management α

984 and for teaching performance $\alpha_{\text{Crombach}} = 0,957$ both very good rating. And as a data analysis method, the Spearman statistical test was used to determine the correlation, after analyzing the data, we obtained the following conclusions:

There is a direct, positive and significant correlation ($Rho = 0.724$, $p < 0.01$), of good degree between institutional management and teaching performance at Educational Institution No. 88001 Chimbote, 2021; Also, it was obtained that 62.1% of teachers mention that institutional management is high and with respect to teacher performance, 82.8% indicate that the level is high.

Keywords: Institutional management, teaching performance, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo competitivo ha generado mayor exigencia en todo ámbito y eso ha calado en la educación y más aún en la gestión institucional, por ende las instituciones deben tomar estos desafíos para lograr la calidad educativa y a su vez el docente debe estar siempre a la vanguardia para adaptarse a los cambios y crear mejores oportunidades. Pero esto muchas veces no se ve reflejado en los estudiantes y menos en los padres de familia ya que han perdido la confianza, sumado a eso el desempeño docente se ve mermado por la insuficiente ayuda que recibe del gobierno. Aunque las instituciones hacen su mayor esfuerzo pero la insatisfacción de los alumnos y padres de familia es notoria y más aún en estos tiempos que la falta de tecnología limita el buen desempeño del maestro.

Según Vila (2019) menciona que la competitividad y la globalización ha afectado en gran medida a muchas instituciones y es por eso que han tenido la obligación de estar siempre predispuestos al cambio y a partir de ello se puede concretar que, la gestión institucional en el ámbito educativo, ha sufrido diversos cambios orientado a las nuevas demandas y fenómenos sociales en pro de la mejora académica.

A nivel mundial, en México, que actualmente tiene 243,480 escuelas, en el cual alberga cerca de 31 millones de estudiantes y para ello tiene más de 1 millón y medio de profesores. La variedad de servicios ha hecho que se esfuercen por cubrir las necesidades de la población pero esto no es suficiente ya que no solo se establece para la educación de calidad las condiciones básicas que si ha garantizado el estado ya sea en infraestructura o materiales educativos. Sino que se busca optimizar y mejorar la educación (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2018). Otro de los indicios lo encontramos en el País de Ecuador donde se puede reflejar que la educación no ha mejorado es más ha colapsado y todo ello a causas de los gobernantes y la sociedad porque no le dan la importancia debida (Paladines, 2015, p.13 y 14).

Sin embargo, debido a las diferencias en el trasfondo cultural, la idea de escuela, el modo de gestión y los estándares de evaluación de la calidad de los

dos cuerpos principales de la gestión de la educación internacionalizada, generan inestabilidad (Qi Li, 2021). En cambio en china pasa algo diferente ya que con el desarrollo de la tecnología de la información, ha generado que la gestión educativa promueva la reforma e innovación de la gestión de la educación (Xiaohui Zhang, 2020).

Ahora bien el docente cumple un rol fundamental en la gestión institucional (Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe, 2020). Porque es el que va a interactuar con los estudiantes que es el principal motivo del existir de la institución (Campos, Quijaite, Jauregui & Herrera, 2021). Es por ello que en diferentes países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia establecen de forma precisa normas para la mejora continua en los docentes con el fin de elevar la calidad de la docencia (Vaillant, citado en Sepúlveda, Hernández, Peña, Troyano y Opazo, 2019). Es por ello que el desempeño docente cumple un rol esencial en la vida del estudiante y futuro ciudadano. Además en Latinoamérica específicamente en los países como Chile, Colombia y hasta el mismo Ecuador; han establecido propuestas formativas para mejorar la práctica docente, donde no solo se orienta a talleres de capacitación sino en desarrollar estrategias que sean más efectivas para brindar una calidad educativa (Guerrero, 2018, p. 43).

El Perú no es ajeno a lo percibido a nivel mundial, es por ello que la gestión institucional no se está desarrollando como debe de ser porque existen falencia que se ha evidenciado aún más por la crisis que se presenta y afecta directamente al país. Aunque el ministerio de educación hace su mayor esfuerzo por cambiar el panorama presentando directivas que ayudan a enfocar la visión de las instituciones educativas donde establece que la gestión se debe centralizar en las diferentes formas de aprender y a partir de eso adquirir las competencias y capacidades en los aprendices, además del trabajo participativo y colaborativo con el fin de tener una institución integrada, tomando en cuenta las necesidades y dificultades de los aprendices (Ministerio de Educación, 2016). Por otro lado también el ministerio de educación tiene como objetivo brindar herramientas que ayuden al docente a ejercer una buena labor es por ello que les brinda capacitación continuamente con el fin de mejorar las competencias educativas, además de evaluar su desempeño a través del marco del buen docente

(Ministerio de Educación, 2018). Esto se entiende como la exigencia para obtener el buen desempeño del docente y es por eso que la gestión institucional es también exigida (Gálvez & Milla, 2018). Pero en realidad no se concreta como debe de ser ya que la falta de personal docente con conocimiento en el desarrollo y las limitaciones que se tiene en la tecnología tanto para docentes como a estudiantes generan que no se pueda dar a cabalidad la enseñanza significativa (Perú21, 2019).

En la Centro educativo N° 88001, no está ajeno a las dificultades que pasa el País, tal es el caso que hoy en día las clases ya no se están dictando de forma presencial y es por eso que se ha optado por trabajar en forma remota, tomando en cuenta las clases virtuales, pero esto no ha sido fácil ya que los docentes no han estado preparados para dicho cambio, menos la Institución Educativa N° 88001 donde la gestión ha sufrido cambios significativos, se ha dejado los trámites documentarios de forma física y esto ha generado incomodidad y preocupación, ya que hoy en día se ha establecido nuevos canales de gestión de las cuales todavía se observan falencias, en el ámbito administrativo, el director muchas veces quiere cumplir con los documentos establecidos pero no lo logra ya que la situación cada día pasa por diferentes dificultades, en el ámbito académico también ha sufrido cambios, de estudiar en ámbito presencial a contexto virtual ha generado diversas preocupaciones ya que no se puede interactuar directamente con los docentes y eso generar que no se pueda evaluar correctamente el avance del desarrollo de cada clase, ahora bien los docentes también han sentido el cambio drástico que se ha tornado en este tiempo por ello se han tenido que capacitar de forma rápida y muchas veces desprovistos de herramientas que ayuden a conllevar mejor el dictado de clase y esto ha mermado el desempeño del docente, es por ello que se pretende estudiar dichas variables para corroborar como va direccionándose hoy en día.

A partir del análisis de la realidad con respecto a las variables de estudio surgió la siguiente interrogante de investigación, ¿Qué relación existe entre Gestión institucional y desempeño docente En La Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021?.

Esta investigación se justifica en lo metodológico porque pretende a partir de los resultados dar a conocer la situación actual en que se desarrollan las variables en estudio y a partir de ello generar recomendaciones que servirán como aporte para dicha institución, además de ser considerado como antecedente para futuras investigaciones. En lo social, la investigación va a cumplir un rol importante y esencial porque a partir de la percepción de los docentes se tomarán acciones que ayuden a mejorar la situación y permitir implementar estrategias de mejora. Por último en lo práctico se pretende con esta investigación visualizar las deficiencias y debilidades que se están reflejando en la gestión institucional, así como las debilidades que aqueja el docente en su desempeño con el objetivo de generar planes de mejora para fortalecer la gestión y el desempeño docente.

A partir de lo descrito y formulado la pregunta se estableció los siguientes objetivos. Con respecto al objetivo general se pretendió determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Y con respecto a los objetivos específicos se establecieron los siguientes: Identificar el nivel de gestión institucional y describir el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021, como objetivos descriptivos y como objetivos inferenciales se estableció analizar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. También se consideró analizar la relación entre la planificación estratégica el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Otro de los objetivos es analizar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Y por último se determinó analizar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Para comprobar dicha relación se estableció la siguiente hipótesis general H_i : Existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. y como hipótesis nula H_o : No existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para este capítulo se estudiará los antecedentes y la teoría de las variables, es por ello que se partió por los antecedentes y se estableció en lo internacional para finalizar con lo nacional.

En lo internacional se tiene a Vilca (2017) quien estableció en su estudio que se orienta a visualizar el desempeño docente, la guía base fue de enfoque cuantitativo, y el diseño el cual tomó como condición fue el no experimental y fue de tipo correlacional, los hallazgos encontrados indican que hay factores que inciden de manera directa al desempeño docente y a partir de cada especialidad profesional va cambiando.

Martínez, Guevara y Valles (2016) quienes desarrollaron una investigación que tuvo como finalidad el estudio del desempeño docente, ya que fue desarrollado en México, Se concretó un enfoque cuantitativo que está orientado a medir la variables y también se estableció un diseño no experimental y de tipo correlacional. Donde al aplicar un instrumento orientado a dicha variable se obtuvo como resultado que el desempeño docente debe mejorar para que mejore la calidad educativa aunque no es el único factor, pero si suma para dicha calidad.

Álvarez, Ibarra y Miranda (2016), quienes desarrollaron un estudio sobre la gestión educativa como factor de calidad, en donde obtuvo como resultado que, el 75% de los que participaron en la investigación corroboran que la institución pudo gestionar cambios significativos en los procesos de gestión lo que conlleva a generar mayor confianza, además el 25% de dichos participantes mencionan que no solo debe mejorar la gestión sino el compromiso de las autoridades de la institución a partir del ente máximo. Por otro lado, Concluyeron que es imperante el fortalecimiento de la gestión educativa orientado a un contexto de mejora continua y ello propicie la optimización e incremento del desempeño laboral.

En lo nacional se tiene a Cósar (2021) quien en su estudio acerca de la Gestión educativa y desempeño docente, que fue de tipo correlacional y tuvo como muestra a 70 docentes, los cuales respondieron un cuestionario donde se obtuvo como resultado que, existe relación entre dichas variables y es muy significativa pero de grado moderado, además se obtuvo que el desempeño

docente alcanzó un nivel deficiente con un 62,9% ya que en su mayoría no se adecuaban a los cambios fruto del estado de emergencia.

También, Ramírez (2019). Quien desarrolló un estudio orientado a la gestión institucional y su relación con el desempeño docente en un centro educativo de la ciudad de Tarapoto, la investigación fue de manera medible es por ello que su enfoque fue cuantitativo y consideró además un diseño no experimental el cual recoge información tal cual sin modificación y también consideró un tipo de diseño descriptivo correlacional. para recoger la información se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas a 23 trabajadores, donde se obtuvo que la gestión institucional fue deficiente con un 48%, esto refleja que no hacen partícipe al docente en la presentación de la documentación para la gestión y por ende genera malestar e incomodidad. Por otro lado en lo que respecta al desempeño docente el nivel es regular con un 43% ya que, no cumplen a cabalidad con los procesos que compete al docente y con respecto a la contrastación de la hipótesis se pudo obtener que las variables si se relacionan entre ellas ($p= 0.000$) pero de una forma moderada ($r =0.585$) en conclusión se inciden en tomar en cuenta a la hipótesis del investigador como fundamento.

Hernández (2019) quien pudo investigar la gestión Institucional y el desempeño docente en los diferentes centros educativos de la ciudad de Trujillo, se orientó bajo el enfoque cuantitativo con la intención de medir la variable y pudo desarrollar un diseño de carácter no experimental y añadiendo a ello el tipo de investigación fue correlacional, para la recolección de la información se creó un cuestionario y se aplicó a 72 docentes, donde se obtuvo que, el 76,4% califica a la gestión institucional en un nivel regular y el 65,3% indican un nivel regular en el desempeño docente. Y para contrastar la hipótesis se usó la prueba Chi cuadrado donde se obtuvo que si existe relación entre las dos variables ($p < 0.05$).

Cáceres (2019). Quien reflejó en su investigación acerca de la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en un centro educativo de la ciudad de Trujillo, lo que se pretendió fue medir la relación es por ello que se usó el enfoque cuantitativo y a su vez para establecer un diseño se utilizó el no experimental de carácter correlacional, en donde se tomó a diferentes docentes

que conformaron la muestra y suman un total de 38 docentes a los cuales se les socializó un instrumento que consta de 24 preguntas, y se pudo concluir que, el nivel de gestión institucional y las dimensiones liderazgo directivo, planificación estratégica y capacitación personal, es alto, en cambio en la dimensión clima institucional el nivel es medio. Con respecto al desempeño docente y las diversas dimensiones que se plantearon destacan la preparación para el aprendizaje, también se indicó la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y también se consideró otra dimensión como el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, todas ellas se encuentran en un nivel alto y por último se encontró que no existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente y tampoco entre las dimensiones.

Meza, Torres, y Mamani-Benito (2021). A través de su estudio que refleja los efectos de la gestión educativa orientado al desempeño docente de la EBR en pleno estado de emergencia, dicha investigación se orientó a un enfoque cuantitativo y además de orientarse en lo metodológico a un diseño no experimental porque se buscó recoger información sin alteración, la muestra en el cual se basa la investigación fue de 650 docente quienes participaron de forma voluntaria los cuales contestaron un cuestionario para cada variable los cuales reflejan los siguientes resultados: Existe relación directa y significativa entre las dos variables ($r = .623$, $p < .05$) esto quiere decir que a mejor gestión mayor es el desempeño docente, también se obtuvo como resultados la relación de las dimensiones con la otra variables y es por eso que al analizar la dimensión se encontró relación tanto en la gestión institucional ($r = .523$, $p < .05$), También se evidenció la Gestión pedagógica ($r = .499$, $p < 0.05$), por otro lado se tiene a la Gestión administrativa ($r = .611$, $p < .05$) y por último la gestión comunitaria ($r = .514$, $p < .05$). También se encontró un nivel regular en el desempeño docente.

Portales (2019). Desarrolló una investigación acerca de la gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Chepen, donde se aplicó un cuestionario a 72 docentes referido a las dos variables de estudio, fue de diseño no experimental, de nivel correlacional, el cual concluye que si existe relación entre las dos variables.

Arteaga (2016) Quien desarrolló un estudio vinculado a la gestión institucional y el desempeño docente de la I.E. "César Vallejo Mendoza", en la ciudad de Casma, fue de diseño no experimental y de tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario para medir las dos variables a 53 docentes y se obtuvo como resultado que existe relación positiva y de un grado débil entre las variables de estudio

Mejia (2019). En su estudio sobre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Santa Ana, desarrolló un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo correlaciona. Para lo cual se aplicó un cuestionario donde participaron 117 docentes y tuvo como hallazgo que la gestión institucional fue de un nivel de regular a eficiente con un 73,5%, con respecto al desempeño docente también se encontró un nivel favorable con un 80,3%. También se encontró que existe relación entre las dos variables (Tau-B = 0,801).

Después de haber concretado los trabajos previos se establece las teorías que fundamentan la investigación partiendo de la variable gestión institucional ya que en la sociedad actual en la que estamos inmersos, es importante que las instituciones se ajusten a las nuevas tendencias que la sociedad globalizada exige. A partir de ello se puede definir la gestión como el conjunto de procesos con el fin de obtener resultados que sumen para lograr el objetivo institucional (Raffino, 26 de mayo de 2020). Por otro lado Placencia (2017) indica que la gestión es una actividad bien organizada que se relaciona con los diversos elementos que tiene una institución ya sea desde el colaborador, materiales, tiempo entre otros. Es por ello, la importancia que la gestión ejerce y por ende toda institución debe contar con un líder el cual va a tener la responsabilidad de dirigir y sumar para que se cumpla con los objetivos planificados. Y para lograr este gran reto la gestión debe cumplir con las normas y políticas plasmadas en los documentos de gestión y que a la vez debe ser de responsabilidad compartida con todos los que forman parte de la comunidad educativa (Garant, 2009). Así mismo la gestión institucional debe basarse en los cinco procesos de la administración, en donde en cada proceso se plasme las actividades o

procedimientos que se deben realizar de tal manera que se garantice el éxito de la institución (Chiavenato, 2013).

La labor del líder pedagógico en la institución juega un papel preponderante en gestionar el cambio tradicional a la nueva gestión educativa moderna con el aporte de todos los que forman parte de la comunidad educativa y más aún de los propios maestros quienes planifican, organizan y llevan a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje y de esta manera se obtenga como resultado mejorar la calidad educativa (MINEDU, 2013).

Según Peirano (2012) menciona que los procesos de planificación, organización, dirección, control y evaluación son procesos fundamentales dentro de la gestión institucional y que la correcta aplicación conllevará a lograr los objetivos y propósitos de la institución. Es así, que dentro de los objetivos primordiales de la institución educativa es que los docentes ejerzan una buena práctica pedagógica y eso se llevará a cabo cuando el líder de la institución educativa planifique capacitaciones continuas, acompañamiento permanente, perfeccionamiento profesional lo que permitirá lograr un mejor desempeño docente.

Ante todo lo mencionado líneas arriba se puede inferir que el líder de la institución debe poseer las competencias, conocimiento y habilidades necesarias para conllevar todo el proceso de la gestión institucional; puesto que se evaluará su gestión en función a resultados y el desarrollo de estrategias que le permita lograr los objetivos, metas y propósitos de la institución.

Ruiz (2000) y Sovero (2007) menciona que la gestión institucional engloba los procesos, actividades y operaciones que están orientadas a las funciones administrativas y que sirven de soporte a la gestión pedagógica para dar cumplimiento a lo establecido en el plan estratégico de la institución educativa. Es decir las tres áreas: institucional, administrativa y tecnicopedagógica son las aristas básicas de la gestión institucional.

Laos y Ledesma (2013) y Farro (2001) menciona que la gestión institucional es la conducción de la institución educativa para encaminarlas al cumplimiento de los objetivos estratégicos planificados en el plan estratégico; a ello se suma una

serie de mecanismos y políticas destinados a distribuir los presupuestos institucionales en función de recursos materiales, humanos y financieros, teniendo en cuenta la planificación de los planes operativos anuales. Para medir el cumplimiento de la gestión institucional es importante contar con un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos que deben ser seguidos sistemáticamente que nos permita evaluar el manejo de los recursos y el desarrollo de las actividades institucionales (Alvarado, 1999).

Por otro lado, Lujambio (2009) manifiesta que en la gestión institucional se debe realizar un diagnóstico de la realidad de la institución, para conocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de tal manera que se planifique actividades inherentes a cada proceso administrativo de la gestión. Y a la vez haya una adecuada evaluación, monitoreo y organización de cada uno de estos procesos que permitan en coordinación con todos los agentes de la comunidad educativa lograr los objetivos estratégicos institucionales y también mejorar la calidad educativa.

Los resultados de una buena gestión institucional permitirán que los estudiantes logren desarrollar las habilidades y competencias establecidas en cada uno de los niveles de estudio, no sólo en la parte conceptual y procedimental sino también en los aspectos actitudinales y a la vez puedan contribuir al desarrollo de nuestra nación.

Es así que, esta investigación tendrá en cuenta las siguientes dimensiones que formarán parte de la variable de estudio: La primera dimensión Liderazgo Directivo; considera que el líder de la institución educativa debe tener confianza en sí mismo y en todo el personal que le rodea en su gestión; debe desarrollar las habilidades blandas y ser capaz de resolver las dificultades que se le presenta en su gestión de tal manera que le permita lograr o concretar los objetivos institucionales conllevándolo a demostrar una gestión de calidad (Castro, 2007 y Chiavenato, 1989).

La segunda dimensión hace referencia a la planificación estratégica: es uno de los procesos fundamentales de la gestión puesto que involucra la participación de todos los agentes educativos en la formulación de los objetivos, metas y

planes de acción que conduzca al logro de los objetivos estratégicos. En esta fase se planificarán y ordenarán las actividades que se deberán realizar, teniendo en cuenta con los recursos disponibles que permitan hacer realidad el cumplimiento de los objetivos (Alvarado, 1999).

La tercera dimensión sobre el clima institucional: orientado al ambiente que se genera debido a la convergencia e interacciones entre los miembros de la institución educativa; un adecuado clima institucional va a depender de la relación que haya entre los colaboradores y los colaboradores con el órgano rector, siendo determinante propiciar un entorno donde cada sujeto se sienta comprometido con lograr las metas institucionales (Martín, 2000).

Y la última dimensión sobre la capacitación del personal entendida como la capacitación constante que debe planificar el órgano rector para que los sujetos que forman parte de la institución sigan fortaleciendo sus capacidades y competencias. Estas capacitaciones conllevarán al perfeccionamiento de la labor docente dentro del aspecto pedagógico y direccionará a mejorar su práctica educativa y a la vez lograr aprendizajes significativos en los estudiantes (Senlle y Gutiérrez, 2005).

Con respecto a la segunda variable, se sabe que el desempeño docente cumple una función muy sustancial dentro de su desenvolvimiento profesional en el aula de clase; poniendo en acción sus saberes, destrezas y cualidades. En tal sentido se define al desempeño como la actividad que genera un individuo para desarrollar sus obligaciones como profesional (Chiroque, 2006). Así también, MINEDU (2014), conceptualiza que el desempeño docente está articulado a la conducta y el desenvolvimiento del profesor en el momento que ejerce su práctica pedagógica, donde se va a reflejar todo su actuar en función a las competencias que éste posee frente a sus estudiantes dentro de su quehacer pedagógico y puede ser evaluado a través de los resultados de los propósitos de aprendizaje.

Además Coutinho et al. (2019) menciona que el desempeño es el proceso de desenvolvimiento que tiene el docente y es evaluado a través de instrumentos estandarizados de evaluación y estos resultados deben ser socializados con los docentes, para tomar acciones de mejora. Siendo importante recalcar que estos

resultados de la evaluación de desempeño debe ser informado de manera oportuna y rápida a los docentes de tal manera que las dificultades obtenidas dentro del proceso de evaluación se conviertan en fortalezas para actualizarse e innovar nuevas metodologías activas, que le permitan seguir desarrollándose y superándose profesionalmente (Carreño, Salinas, Durán y Blanco (2020)

A través de este proceso se permitirá medir el nivel de desempeño docente focalizado en varios rubros como: la planificación de sus sesiones aprendizaje y la forma de enseñar para generar logros de aprendizajes en los estudiantes (pedagógico), administrativos, innovaciones pedagógicas, trabajo en equipo y el clima organizacional con la comunidad educativa. Todos estos criterios serán evaluados por el personal responsable de cada institución educativa, quienes emitirán sus resultados del nivel de desempeño docente (Puig, 2016).

MINEDU (2015) dentro de lo estipulado en la carrera pública magisterial menciona que el docente es un ente mediador que motiva, guía y suma a la formación integral del estudiante, generando oportunidades de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades, intereses, expectativas y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes dejando de actuar como un mero transmisor de conocimientos; además debe poseer una actitud positiva al cambio, crítico y reflexivo y a la vez trabaje coordinadamente con los padres de familia y la comunidad. Asimismo, menciona que lo que caracteriza a una buena práctica docente es el cumplimiento de los dominios, competencias y desempeños en todos los niveles de la Educación, lo cual permitirá generar el logro de aprendizajes en los estudiantes

Cubas (2018), Campoverde (2014) y Diaz de la Vega (2018) mencionan que las instituciones educativas juegan un papel fundamental para mejorar el ejercicio profesional docente, es por ello que deben planificar capacitaciones en aspectos pedagógicos (metodologías activas), supervisiones, jornadas de reflexión, círculos de inter-aprendizajes y evaluaciones constantes; todo estas actividades permitirán fortalecer la labor docente y acompañarlos en la praxis de sus jornadas laborales dentro de sus prácticas pedagógicas y de esta manera permitirá obtener mejores resultados en la evaluación de desempeño docente.

Valdés (2013) manifiesta que el desempeño docente es evaluado mediante lineamientos institucionales y sustentando en base a un conjunto de métodos, principios y procedimientos a través de instrumentos que son aplicados por los responsables de este procedimiento (directivos, docentes especialistas). Esto permitirá no obtener información sesgada y de esta manera se pueda tomar decisiones oportunas y a la vez realizar acciones de mejora continua que permitan a los docentes mejorar en su desarrollo de su actividad académica.

Dentro de las actualizaciones que se están realizando a nivel nacional en el campo educativo, hay políticas enmarcadas en el Marco del buen desempeño docente, este documento normativo va a permitir mejorar la práctica del maestro y guiar de esta manera los aprendizajes de los estudiantes para que sean significativos y progresivos. Este documento está integrado por tres elementos claves que son los dominios, competencias y desempeños que propician la formación de docentes reflexivos y críticos asimismo generarán una buena actuación en el ejercicio profesional docente (MINEDU, 2014).

Es así que, esta investigación tendrá en cuenta los cuatro dominios que formarán parte de la dimensión de la variable de estudio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, asimismo se tiene a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el último la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. El primer dominio, preparación para el aprendizaje de los estudiantes comprende la elaboración del plan del trabajo pedagógico, es decir planificar los materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación de los aprendizajes que debe estar especificada en la programación curricular, las unidades y sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta la diversidad sociocultural de los estudiantes. Según Gálvez y Milla (2018) manifiesta que un profesor debe dominar todo el proceso de su plan pedagógico sino conllevaría sólo a la transmisión de conocimientos sin ningún rumbo de generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; en este segundo dominio se hace referencia a la actuación del docente, es decir su ejercicio práctico dentro del aula de clase para conllevar el proceso de enseñanza

aprendizaje teniendo en cuenta la diversidad sociocultural del contexto. En ese actuar del docente se va a observar el manejo de los contenidos, la aplicación de diversas estrategias metodológicas, la forma de motivar permanentemente a sus estudiantes, la utilización de los recursos didácticos y la selección de los instrumentos de evaluación adecuados para medir el logro de aprendizajes. Todos estos aspectos propiciarán mantener un clima adecuado y favorable para que los estudiantes tengan la confianza de preguntar y repreguntar aspectos que no hayan quedado claros (MINEDU, 2014).

El tercer dominio, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en este apartado se hace referencia a la comunicación eficaz que debe haber de parte del docente con todos los que forman parte de la comunidad educativa, estableciendo un buen clima institucional; asimismo a la participación del docente en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional respetando la diversidad cultural. Por otro lado esta articulación permite que el docente asuma una corresponsabilidad con la comunidad y la sociedad de preparar a los estudiantes para que los aprendizajes adquiridos les permitan afrontar y resolver situaciones de la vida diaria. (MINEDU, 2014).

Y el último dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en la autoevaluación que debe realizarse el maestro de su labor pedagógica; y de los resultados obtenidos le van a permitir mejorar las dificultades encontradas y fortalecer los aspectos positivos con miras a seguir perfeccionándose dentro de su trayectoria profesional (MINEDU, 2014). Al respecto Vásquez-Cano (2015) sostiene que los maestros deben estar en cambios continuos de su práctica pedagógica, emplear nuevas herramientas de acceso y proceso de información como aplicaciones accesibles en cualquier tiempo y lugar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica porque el propósito es incrementar el conocimiento de las variables de estudio (Ceroni, 2010). Y de enfoque cuantitativo, ya que busca recabar información que ayude a corroborar la hipótesis de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Es de diseño no experimental porque extrae información sin manipulación y de nivel correlacional, ya que se va a orientar a demostrar si existe relación entre Gestión institucional y desempeño docente En La Institución Educativa N° 88001 (Valderrama, 2014; Sánchez y Reyes, 2015).

El esquema es el siguiente:

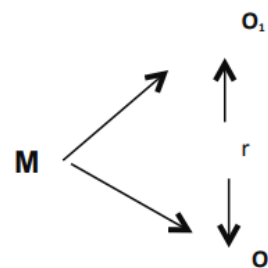
Dónde:

M = docente En La Institución Educativa N° 88001

O1 = Gestión institucional

O2 = Desempeño docente

r = relación



3.2. Definición de las variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión institucional

Definición conceptual: Los procesos de planificación, organización, dirección, control y evaluación son procesos fundamentales dentro de la gestión institucional y que la correcta aplicación conllevará a lograr los objetivos y propósitos de la institución Peirano (2012).

Definición Operacional: La gestión institucional es la conducción oportuna de todos los procesos de la administración en una institución educativa con el propósito de lograr los objetivos estratégicos planificados y se medirá a través del instrumento del cuestionario que consta de 22 items y fueron evaluados en las dimensiones: liderazgo directivo, planificación estratégica, clima institucional y

capacitación del personal. Con respecto a la evaluación se tiene en consideración ítems con diferentes respuestas y estos se basarán en la escala de Likert que tiene 5 alternativas para escoger.

Variable 2: Desempeño docente

Definición Conceptual: El desempeño docente está articulado a la conducta y el desenvolvimiento del profesor en el momento que ejerce su práctica pedagógica, donde se va a reflejar todo su actuar en función a las competencias que éste posee frente a sus estudiantes y será evaluado a través de los resultados de los propósitos de aprendizaje MINEDU (2014).

Definición Operacional: El desempeño docente es la actuación que se observa del docente en su práctica pedagógica y que su desenvolvimiento para permitir evaluar las competencias que éste posee. Se medirá a través del instrumento del cuestionario que consta de 24 ítems y serán evaluados en función a las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, también enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, así como participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y por último desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Las opciones de respuesta están orientadas a la escala de Likert.

Dimensiones

Gestión institucional: Según el estudio de varios autores establecen como dimensiones: como primera dimensión liderazgo directivo, asimismo como segunda dimensión planificación estratégica, tercera dimensión clima institucional y por último capacitación del personal.

Desempeño docente: según Minedu (2014) menciona que las dimensiones son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes como primera dimensión, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como segunda dimensión, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como tercera dimensión y como última dimensión se tiene al Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

El estudio estuvo conformado por los docentes de la institución educativa de los cuales son 29 docentes considerados para la población. Y esto se refuerza por lo indicado por Arias (2006), quien menciona que una población puede ser exacta o inexacta pero debe tener características similares.

Para la muestra se estableció una muestra censal porque se va a tomar a toda la población para el análisis del estudio, y está conformada de 29 docentes del centro educativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger información veraz se necesita de una técnica y es por ello que la técnica que se usó es la encuesta, lo que se busca es recopilar información palpable y creíble (Hernández et al., 2014).

Para el instrumento se consideró al cuestionario de preguntas cerradas que según Linares y Mallma (2019), lo define como el acto de recoger información con la intención de realizar los procesos estadísticos.

Como primer cuestionario se estableció un cuestionario orientado a medir la gestión institucional y sus dimensiones y hubo otro cuestionario para medir el desempeño docente.

Con respecto a la validez se estipuló bajo el criterio de validez de contenido por juicio de expertos en donde su base es que el instrumento mida lo que pretenda medir y estuvo a cargo de 3 expertos para su verificación y orientado al objetivo de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Para la confiabilidad del instrumento, parte por verificar que las preguntas tengan relación entre sí además de coherencia y equidad de Souza, Costa y Guirardello, 2017). Es por ello que se escogió una prueba piloto donde participaron 10 personas con similares características con la muestra de estudio, quienes llenaron el cuestionario, para luego procesarlos con el método del Alfa de Cronbach para verificar si es confiable a partir de obtener un grado de confiabilidad que sea mayor a 0.70, es por ello que para la gestión institucional se

obtuvo un alpha de cronbach de 0,984 y para el desempeño docente se obtuvo un alpha de cronbach de 0,957, esto quiere decir que es confiable el instrumento.

3.5. Procedimiento

El estudio partió de la realidad problemática luego se estableció como fundamento la base teórica de las variables liderazgo directivo y desempeño docente. Después se gestionó los permisos correspondiente para la aplicación del instrumento, pero antes de aplicarlo se informó a los que participaron en la muestra para que se está haciendo la investigación, de los cuales se concientizaran para participar de forma voluntaria, por último se aplicó el instrumento para recoger datos veraces con la intención de que los resultados sirvan para otros estudios con similares variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al análisis estadístico parte por dos procedimientos, el descriptivo y el inferencial, para lo descriptivo se estableció en base a tablas y figuras denotando el nivel de cada variable y de sus dimensiones. En cambio para la estadística inferencial se pudo establecer bajo el parámetro de la prueba de normalidad que los datos no tienen una distribución normal por lo tanto se escogió la prueba no paramétrica de Spearman. Para el procesamiento de los datos se usó el programa estadístico Spss v. 25 y el software Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

La investigación debe plasmar en su desarrollo los aspectos éticos para que se considere objetiva y uno de los pilares es el proceso de obtención de los resultado ya que no se debe manipular o alterar dicha información, también se consideró el anonimato como una de las piezas clave para recoger información fidedigna y obtener datos reales. El estilo Apa debe estar obligatoriamente instaurado en la investigación para que se reconozcan las ideas de los autores. El estudio cumple con el porcentaje estipulado por la universidad y eso amerita considerarse que no existe plagio en la investigación.

IV. RESULTADOS

Al aplicar los cuestionarios que midieron la gestión institucional y el desempeño docente a los que participaron en el estudio que conformaron un total de 29 docente de la Institución educativa por medio de un formulario, con el cual se pudo obtener los datos requeridos que fue procesado bajo los parámetros de la estadística y en función a los objetivos, tanto general como específicos.

Es por ello que se obtuvieron los resultados descriptivos e inferenciales, para los datos descriptivos se utilizaron las tablas y figuras, en cambio para los resultados inferenciales se procedió primero a obtener la prueba de normalidad el cual evidenció que los datos no tienen una tendencia normal es por ello que se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

Asimismo para la presentación de los resultados se ha concretado partir por el objetivo general y luego mostrar los resultados de los objetivos específicos, y se estableció de la siguiente manera:

Objetivo general:

Tabla 1

Relación entre la Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021

Rho	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	0,724**
Spearman	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0,000
		N	29

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)-.

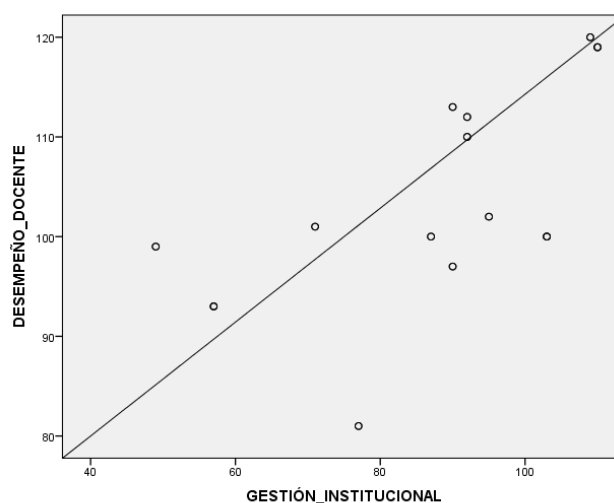


Figura 1.

Diagrama de dispersión de la Gestión institucional y desempeño docente

Descripción estadística:

De la tabla 1 y figura 1, muestra según los datos obtenidos que existe relación positiva entre la gestión institucional y el desempeño docente ($\text{sig} = 0.000$) y es de grado bueno ($\text{Rho} = 0.724^{**}$), además de ser muy significativo y para obtener dicha información se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman en base a la prueba de normalidad que indica dicha prueba para la correlación de datos no paramétricos. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula, es por ello que se refuerza la hipótesis alternativa que es, H_1 : Existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.

Objetivo específico 1:

Tabla 2

Nivel de Gestión institucional.

Nivel de Gestión Institucional	Docentes de la institución	
	f	%
Alto	18	62,1%
Regular	11	37,9%
Bajo	0	0%
Total	29	100%

Nota: Base de datos de estudio.

Descripción estadística:

Con respecto a la tabla 2, y en base a los resultados obtenidos según la percepción de los docentes, se consideró que existe un nivel alto (62,1%) en la gestión institucional, seguido de un nivel regular (37,9%) y no se encontró un nivel bajo, esto se debe a que se están tomando acciones que ayudan a afrontar la pandemia pero todavía no son suficientes en la institución educativa N° 88001 Chimbote.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de la gestión institucional en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.

Nivel de dimensiones de Gestión institucional	Liderazgo directivo		Planificación estratégica		Clima institucional		Capacitación del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	18	62,1%	12	41,4%	20	69%	7	24,1%
Regular	9	31%	17	58,6%	9	31%	22	75,9%
Bajo	2	6,9%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	29	100%	29	100%	29	100%	29	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Descripción estadística:

Después de haber procesado los datos, se obtuvo en la tabla 3 que, las dimensiones que tienen un nivel alto son, liderazgo directivo (62,1%) y clima institucional (69%), en lo que respecta al nivel regular se encuentra la dimensión planificación estratégica (58,6%) y capacitación del personal (75,9%), se encontró también que existe un nivel bajo en la dimensión liderazgo directivo (6,9%). Eso refleja que, los integrantes de la plana administrativa se esfuerzan por lograr el objetivo aunque existen algunas dificultades para hacerlo es por ello que no se logra cumplir a cabalidad con dicha gestión.

Objetivo específico N° 2:

Tabla 4

*Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001
Chimbote, 2021*

Nivel de Desempeño docente	Docentes de la institución	
	f	%
Alto	24	82,8%
Regular	5	17,2%
Bajo	0	0%
Total	29	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Descripción estadística:

En lo que respecta a la tabla 5 y según los datos obtenidos refleja que existe un nivel alto (82,8%) en el desempeño docente y también se evidencia un nivel regular (17,2%), pero no se obtuvo un nivel bajo, según la percepción de los docentes de dicha institución y esto se basa a que se está haciendo el mayor esfuerzo para lograr llevar un aprendizaje significativo en medio de esta situación de emergencia y se está concordando con la tecnología para dichos fines pero todavía existe un sesgo que no se ha podido reducir en su totalidad.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.

Nivel de dimensiones de desempeño docente	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 de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	17	58,6%	22	75,9%	11	37,9%	25	86,2%
Regular	12	41,4%	7	24,1%	18	62,1%	4	13,8%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	29	100%	29	100%	29	100%	29	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Descripción estadística:

Después de haber procesado los datos, se obtuvo en la tabla 6 que, las dimensiones que tienen un nivel alto que es el predominante son, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (58,6%), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (75,9%) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (86,2%), en lo que respecta al nivel regular se encuentra la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (62,1%) y no se encontró que existe un nivel bajo. Esto parte porque los docentes están haciendo su mayor esfuerzo en la adaptación de las nuevas formas de llevar enseñanza a los estudiantes, aunque es un trabajo más arduo y se está tomando empeño, pero todavía existen dificultades para hacerlo con eficiencia y cumplir a cabalidad con dicho desempeño.

Objetivo específico N° 3:

Tabla 6

Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo

Rho de Spearman		Liderazgo directivo
	Coeficiente de correlación	0,575**
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0,001
	N	29

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

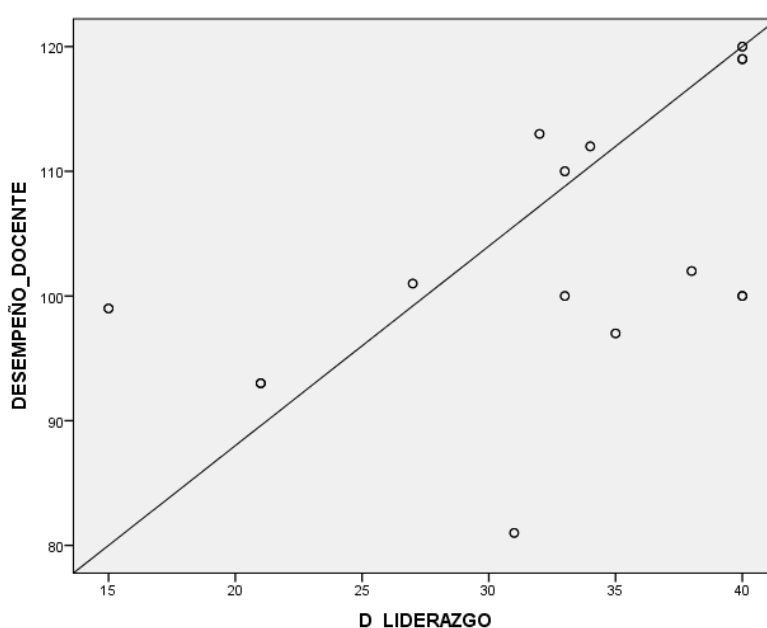


Figura 2.

Diagrama de dispersión de la dimensión liderazgo directivo y desempeño docente

Descripción estadística:

A partir de la tabla 6 y figura 2 y en base a la prueba de correlación Rho Spearman, se obtuvo como resultado que, existe relación positiva y muy significativa (sig = 0.001) entre la dimensión Liderazgo directivo con la variable desempeño laboral y en grado moderado ($r = 0.575$) según la percepción de los docentes de la institución, esto se puede entender que a mejor liderazgo directivo mejor es el desempeño docente.

Objetivo específico N° 4:

Tabla 7

Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión Planificación estratégica

Rho de Spearman		Planificación estratégica
	Coefficiente de correlación	0,736**
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0,000
	N	29

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

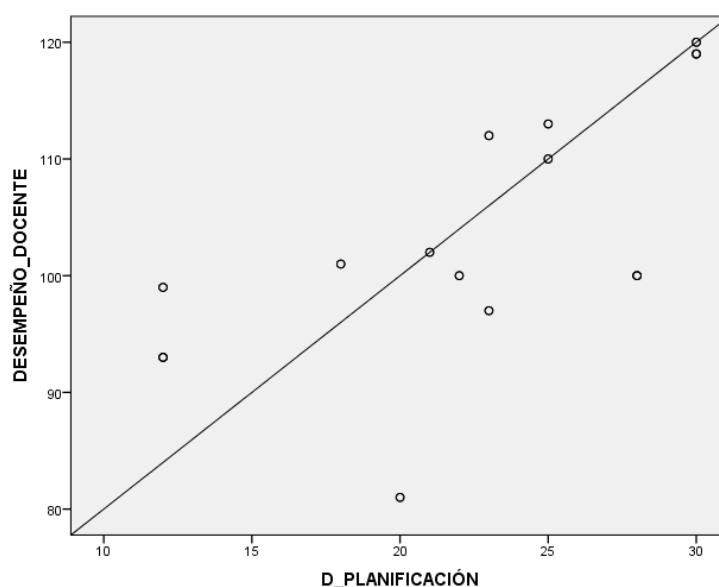


Figura 3.

Diagrama de dispersión de la dimensión planificación estratégica y desempeño docente

Descripción estadística:

A partir de la tabla 7 y figura 3 y en base a la prueba de correlación Rho Spearman, se obtuvo como resultado que, existe relación positiva y muy significativa ($\text{sig} = 0.000$) entre la dimensión planificación estratégica con la variable desempeño laboral y en grado bueno ($r = 0.736$) según la percepción de los docentes de la institución, esto se puede entender que a mejor planificación estratégica mejor es el desempeño docente.

Objetivo específico N° 5:

Tabla 8

Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión clima institucional

Rho de Spearman		Clima institucional
	Coeficiente de correlación	0,739**
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0,000
	N	29

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

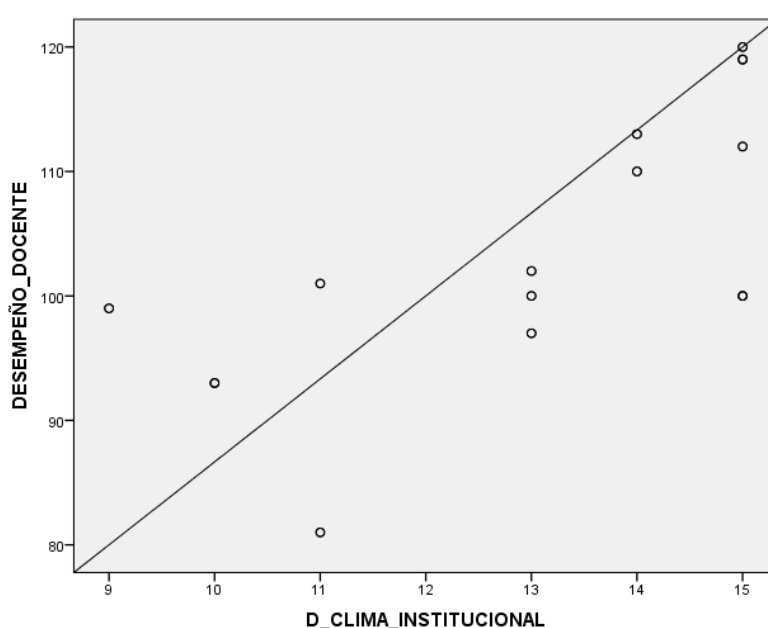


Figura 4.

Diagrama de dispersión de la dimensión clima institucional y desempeño docente

Descripción estadística:

A partir de la tabla 8 y figura 4 y en base a la prueba de correlación Rho Spearman, se obtuvo como resultado que, existe relación positiva y muy significativa (sig = 0.000) entre la dimensión clima institucional con la variable desempeño laboral y en grado bueno ($r = 0.739$) según la percepción de los docentes de la institución, esto se puede entender que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

Objetivo específico N° 6:

Tabla 9

Nivel de relación entre el desempeño docente y la dimensión Capacitación del personal

Rho de Spearman		Capacitación del personal
	Coeficiente de correlación	0,781**
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0,000
	N	29

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

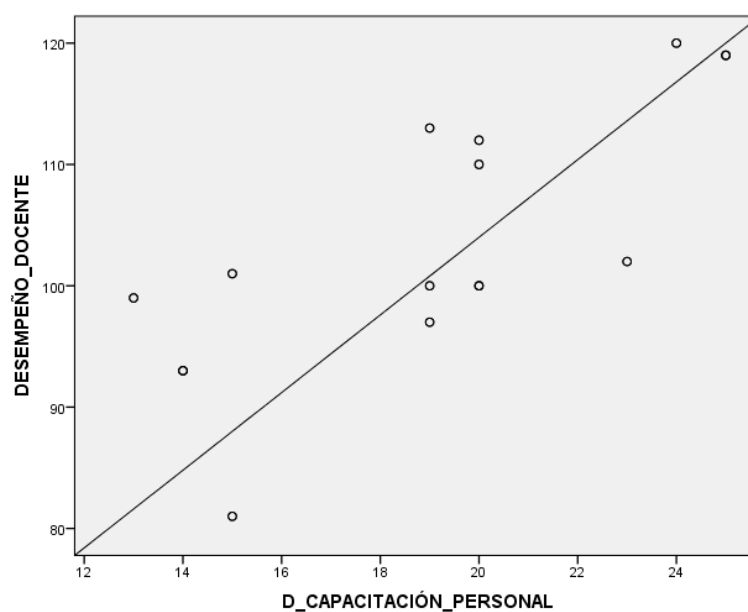


Figura 5.

Diagrama de dispersión de la dimensión capacitación del personal y desempeño docente

Descripción estadística:

A partir de la tabla 9 y figura 5 y en base a la prueba de correlación Rho Spearman, se obtuvo como resultado que, existe relación positiva y muy significativa (sig = 0.000) entre la dimensión capacitación del personal con la variable desempeño laboral y en grado bueno ($r = 0.781$) según la percepción de los docentes de la institución, esto se puede entender que a mayor capacitación mejor es el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

En este acápite se presentaron los resultados por objetivos los cuales se compararon con los trabajos previos, para luego reforzar lo indicado por la teoría y esto a partir del objetivo general y luego los objetivos específicos.

En lo que respecta al objetivo general que fue determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021, se obtuvo como resultado en la tabla y figura 1 donde se muestra que existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente ($\text{sig} = 0.000$) y es de grado bueno ($\text{Rho} = 0.724^{**}$), dichos resultados, fueron obtenidos bajo la prueba de correlación de spearman ya que, los datos recogidos no cumplen con tener una distribución normal. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que es H_1 : Existe relación entre gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Estos resultados son corroborados con lo encontrado por Ramírez (2019). Quien en su estudio acerca de la gestión institucional y desempeño docente que fue aplicado a 23 trabajadores, se encontró relación ente dichas variables y en un grado moderado, es por ello que se acepta la hipótesis del investigador.

También Hernández (2019) en su investigación sobre la gestión Institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Trujillo, coincide con los resultados ya que al aplicar la prueba de Chi cuadrado a los datos obtenidos por 72 docentes se encontró que si existe relación entre ellas y esto genera que a mejor gestión institucional mayor es el desempeño del docente. Así también Meza, Torres, & Mamani-Benito (2021). Quienes estudiaron acerca de los efectos de la gestión educativa sobre el desempeño docente en profesores de Educación Básica Regular en plena pandemia, pudo coincidir con los resultados ya que al obtener información de los 650 docente se pudo procesar y obtuvo como información que si existe una relación directa y significativa entre las dos variables ($r = .623$, $p < .05$). Asimismo Portales (2019). También coincide con los resultados porque a partir de la investigación sobre la gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Chepen, se evidenció que existe relación entre dichas variables. Además Arteaga (2016)

también compara los resultados y se obtiene que existe relación y es muy significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente. Por otro lado Mejia (2019). También se relaciona con los resultados, ya que la gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Santa Ana, se encontró que si existe también se encontró que existe relación entre las dos variables ($Tau-B = 0,801$).

Por consiguiente Cáceres (2019). contrasta En su investigación que tiene como fin determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, pudo obtener similares resultados ya que al aplicar el cuestionario a 38 docentes se obtuvo que no existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente y tampoco entre las dimensiones. A partir de ello Cubas (2018), Campoverde (2014) y Diaz de la Vega (2018) refuerzan lo encontrado, ya que mencionan que las instituciones educativas juegan un papel fundamental para mejorar el ejercicio profesional docente, los autores concuerdan que la planificación que es parte de la gestión institucional es imperante en la planificación de capacitaciones en aspectos pedagógicos (metodologías activas), supervisiones, jornadas de reflexión, círculos de inter-aprendizajes y evaluaciones constantes; todo estas actividades permitirán fortalecer la labor docente y con ello mejorar su desempeño.

Es por ello que a modo de análisis se puede decir que la gestión institucional si tiene relación en los docentes y más aún en su desempeño porque gracias a una buena gestión los docentes se sentirán más confiados y tranquilos para la realización de sus clases y esto generaría una educación de calidad, en tal sentido en la Institución Educativa N° 88001, se puede observar que la gestión institucional tiene mucho de repercusión en la acción del docente ya que las directivas o normativas del ministerio de educación son informadas de forma oportuna por la institución a los docentes para que puedan aplicarlas en el desarrollo de sus labores.

Para el objetivo específico 1, que fue Identificar el nivel de gestión institucional en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021, se obtuvo como resultado y es reflejado en la tabla 2 que, existe un nivel alto (62,1%) en la gestión

institucional, seguido de un nivel regular (37,9%) y no se encontró un nivel bajo y con respecto a la dimensiones se muestra en la tabla 3 que, se obtuvo un nivel alto en liderazgo directivo (62,1%) y clima institucional (69%), en lo que respecta al nivel regular se encontró la dimensión planificación estratégica (58,6%) y capacitación del personal (75,9%), y en un nivel bajo también se encontró a la dimensión liderazgo directivo (6,9%). Eso refleja que, los integrantes de la plana administrativa se esfuerzan por lograr el objetivo aunque existen algunas dificultades para hacerlo es por ello que no se logra cumplir a cabalidad con dicha gestión. Estos resultados son comparados con los obtenidos por Álvarez, Ibarra y Miranda (2016), quienes en su investigación sobre la gestión educativa como factor de calidad, obtuvo que al hacer cambios positivos en la gestión contribuye a mejorar y optimizar sus procesos con la intención de incrementar la percepción de los usuarios. Así mismo Cáceres (2019). En su estudio que buscó la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente, que tuvo como muestra a 38 docentes los cuales se les aplicó un instrumento y a partir de ello se pudo concluir que tanto en la gestión institucional y las dimensiones liderazgo directivo, planificación estratégica y capacitación personal, se obtuvo un nivel alto. Esto refleja que la institución está haciendo denodados esfuerzos por lograr una buena gestión para que los docentes y estudiantes puedan acceder a una educación digna y sin contratiempos. También Mejía (2019). En su estudio sobre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Santa Ana, quien creó un cuestionario el cual aplico a 117 docentes encontrando como hallazgo que la gestión institucional fue de un nivel de regular a eficiente con un 73,5%. Esto quiere decir que dicha institución si está tomando pautas concretar que ayudan a mejorar la gestión institucional.

Por otro lado, existen investigaciones que contradicen los hallazgos, uno de ellos es Ramírez (2019). Quien en su estudio sobre la gestión institucional y desempeño docente en el distrito de Tarapoto, aplicado a una muestra de 23 trabajadores, se concluyó que la gestión institucional fue deficiente con un 48%, esto refleja que no se promueve la participación del docente en la creación de la documentación para la gestión y por ende genera malestar e incomodidad. También Hernández (2019) en su investigación sobre la gestión Institucional y el

desempeño docente, aplicó un cuestionario a 72 docentes en donde se obtuvo como resultado que, el 76,4% califica a la gestión institucional en un nivel regular y esto se da porque los docentes perciben que los procesos de gestión tienen ciertas deficiencias y demoras. Todas estas comparaciones al resultado obtenido son reforzadas con diferentes teóricos como Ruiz (2000) y Sovero (2007) quienes mencionan que la gestión institucional engloba diferentes procesos y actividades que sirven de soporte a la gestión pedagógica para dar cumplimiento a lo establecido en el plan estratégico de la institución educativa. Es decir las tres áreas: institucional, administrativa y técnico - pedagógica son las aristas básicas de la gestión institucional. Además Laos y Ledesma (2013) y Farro (2001) menciona que la gestión institucional es la encargada de conducir a la institución con el único deber de cumplir con los objetivos trazados y orientado a llevar una educación de calidad que conlleven a una serie de mecanismos y políticas destinados a distribuir los presupuestos institucionales en función de recursos materiales, humanos y financieros.

Es por eso que a partir de los resultados y de la comparación de diversos trabajos, aunado a ellos la teoría, se puede reflejar el esfuerzo constante que hace la directora y personal administrativo de la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, por sobrellevar los cambios que se han generado por el estado de emergencia y además de la adaptación que han tenido que sobrellevar para poder cumplir con la documentación requerida y con los mecanismos indicados por la institución superior que demandaba, todo ello se refleja en la buena percepción de los docentes.

Con respecto al objetivo específico 2, que fue describir el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Se obtuvo como resultado en la tabla 4 que, existe un nivel alto (82,8%) en el desempeño docente y también se evidencia un nivel regular (17,2%), pero no se obtuvo un nivel bajo, con respecto a la dimensiones y en función a la tabla 5, están en el nivel alto que es el que mayor incidencia tiene a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (58,6%), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (75,9%) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (86,2%), en lo que respecta al nivel regular se encuentra la dimensión

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (62,1%) y no se encontró que existe un nivel bajo, según la percepción de los docentes. Dichos resultados se asemejan a lo encontrado por Cáceres (2019). En su investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, quien al aplicar un cuestionario de 24 preguntas a 38 docentes encontró que el desempeño docente y las dimensiones: preparación para el aprendizaje, la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se encuentran en un nivel alto. Asimismo, Mejia (2019) coincide con los resultados ya que en su investigación sobre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa encontró que al aplicar el cuestionario para medir el desempeño docente a 117 profesores obtuvo como hallazgo que el desempeño docente también se encontró en un nivel favorable con un 80,3%, esto se debe a que en la institución los docentes están denotando grandes esfuerzos por la adaptación de a la nueva forma de brindar enseñanza.

Por otro lado, existen investigaciones que contradicen lo encontrado en los resultados, uno de ellos es Cósar (2021) quien en su estudio acerca de la Gestión educativa y desempeño docente, obtuvo que el desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente con un 62,9% ya que en su mayoría no se adecuaban a los cambios fruto del estado de emergencia. Así también se tiene a Vilca (2017) quien en estudio sobre el desempeño docente, encontró que existen factores que influyen en el desempeño docente y a partir de cada especialidad profesional va cambiando. Por consiguiente Martínez, Guevara y Valles (2016) también contradice los resultados hallados ya que al realizar su estudio sobre el desempeño docente, que fue desarrollado en México, obtuvo como resultado que el desempeño docente debe mejorar para que mejore la calidad educativa aunque no es el único factor, pero si suma para dicha calidad. Asimismo, Ramírez (2019). Quien en estudio sobre gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Tarapoto, obtuvo un nivel regular con un 43% para el desempeño docente y esto parte porque no cumplen a cabalidad con los procesos que compete al docente. Aunado a los trabajos previos que contradicen lo encontrado en los resultados también tenemos a Hernández (2019) quien en su investigación sobre la gestión Institucional y el

desempeño docente en las instituciones educativas de Trujillo, al aplicar un cuestionario a 72 docentes, se evidenció que el 65,3% indican un nivel regular. Y por último tenemos a Meza, Torres, y Mamani-Benito (2021). Quienes investigaron acerca de los efectos de la gestión educativa sobre el desempeño docente, dicha investigación tuvo como resultado en el desempeño docente un nivel regular.

Estos hallazgos comparados con los resultados indican que los docentes están haciendo su mayor esfuerzo en la adaptación de las nuevas formas de llevar enseñanza a los estudiantes, aunque es un trabajo más arduo y se está tomando empeño, pero todavía existen dificultades para hacerlo con eficiencia y cumplir a cabalidad con dicho desempeño.

Para el objetivo específico 3, que fue Analizar la relación entre la dimensión liderazgo directivo de la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Se obtuvo como resultado en la tabla 6 y figura 2 que en la dimensión Liderazgo directivo se encontró que, existe una relación positiva y muy significativa ($\text{sig} = 0.001$) y en grado moderado ($r = 0.575$) con la variable desempeño docente, Dichos resultados son corroborados con los encontrados por Meza, Torres, y Mamani-Benito (2021). Quienes estudiaron acerca de los efectos de la gestión educativa sobre el desempeño docente y pudieron evidenciar que existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño y esa relación es directa y muy significativa. Reforzando lo indicado tenemos al autor Peirano (2012) quien menciona que los procesos de planificación, organización, dirección, control y evaluación son procesos fundamentales dentro de la gestión institucional se relaciona de forma directa al desempeño docente, porque gracias a la correcta aplicación va a llevar a lograr los objetivos instituciones y es por ello que, el líder de la institución educativa debe planificar capacitaciones continuas, acompañamiento permanente, perfeccionamiento profesional lo que permitirá lograr un mejor desempeño docente. Todo ello refleja un alto compromiso para poder lograr que las dimensiones de gestión reflejen en forma positiva al desempeño docente y esto permitirá que la percepción y el esfuerzo del docente genere confianza en los estudiantes.

Para el objetivo específico 4, que fue Analizar la relación entre la dimensión planificación estratégica de la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Se obtuvo como resultado en la tabla 7 y figura 3 que en la dimensión planificación estratégica, existe una relación positiva y muy significativa ($\text{sig} = 0.000$) y en grado bueno ($r = 0.736$) con la variable desempeño docente. Los hallazgos se respaldan en la teoría de Alvarado (1999) quien menciona que la planificación es uno de los procesos principales de la gestión que relaciona a todos los agentes educativos para formular los objetivos y metas a cumplir por la institución.

Para el objetivo específico 5, que fue Analizar la relación entre la dimensión clima institucional de la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Se obtuvo como resultado en la tabla 8 y figura 4 que en la dimensión Liderazgo directivo se encontró que, existe una relación positiva y muy significativa ($\text{sig} = 0.000$) y en grado moderado ($r = 0.739$) con la variable desempeño docente, los resultados son respaldados por el autor Martín (2000) quien menciona que el clima institucional se relaciona con la interacción de los trabajadores y el órgano rector para lograr el compromiso y así cumplir con las metas de la institución.

Para el objetivo específico 6, que fue Analizar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Se obtuvo como resultado en la tabla 9 y figura 5 que en la dimensión capacitación del personal se encontró que, existe una relación positiva y muy significativa ($\text{sig} = 0.000$) y en grado moderado ($r = 0.781$) con la variable desempeño docente, Dichos resultados son corroborados por Meza, Torres, y Mamani-Benito (2021). Quienes estudiaron acerca de los efectos de la gestión educativa sobre el desempeño docente y pudieron evidenciar que existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño y esa relación es directa y muy significativa. Reforzando lo indicado tenemos a los autores Cubas (2018), Campoverde (2014) y Díaz de la Vega (2018) y mencionan que las instituciones educativas juegan un papel fundamental para mejorar el ejercicio profesional docente, es por ello que deben planificar capacitaciones en aspectos pedagógicos (metodologías activas),

supervisiones, jornadas de reflexión, círculos de inter-aprendizajes y evaluaciones constantes; todo estas actividades permitirán fortalecer la labor docente y acompañarlos en la praxis de sus jornadas laborales dentro de sus prácticas pedagógicas y de esta manera permitirá obtener mejores resultados en la evaluación de desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar la información recogida de la aplicación del instrumento y respondiendo a la investigación sobre la Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021. Se concluye que:

Primero: Existe relación positiva muy significativa ($\text{sig.} = 0.000$) en grado bueno ($\text{Rho Spearman} = 0.724$) entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa y esta se relación se refleja porque se debe mantener una coordinación entre los responsables de la Institución Educativa N° 88001 y la plana docente aún más estrecha ya que el estado de emergencia lo amerita y también para lograr los objetivos deseados.

Segundo: El nivel predominante es el alto en lo que respecta a la gestión institucional y la dimensión que tiene ciertas dificultades es el liderazgo directivo donde se encontró un nivel bajo (6,9%). Esto se debe a que el personal administrativo de la Institución Educativa N° 88001 brinda su mayor esfuerzo en generar acciones y estrategias en forma conjunta con el ministerio de educación, pero ello no se ve reflejado en la percepción de lo docentes.

Tercero: Existe un nivel alto predominante en el desempeño docente (82,8%) y aunque no se obtuvo un nivel bajo en las dimensiones, se encontró si un nivel regular en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (62,1%).

Cuarto: Existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión Liderazgo directivo ($\text{sig.} = 0.001$, $\text{Rho de Spearman} = 0.575$) y el desempeño docente y se concreta que es una relación positiva, muy significativa de grado moderado.

Quinto: Existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión Planificación estratégica ($\text{sig.} = 0.000$, $\text{Rho de Spearman} = 0.736$), y el desempeño docente, esto se entiende que la relación es positiva alto, además de ser muy significativa.

Sexto: Existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión clima institucional (sig. = 0.000, Rho de Spearman =0.739) y el desempeño docente, a partir de dichos resultados se puede concretar que existe relación muy significativa, positiva y de grado alto.

Séptimo: Existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión capacitación del personal (sig. = 0.000, Rho de Spearman =0.781) y el desempeño docente estos resultados muestran que la relación es positiva y muy significativa y de grado alto.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos se generan las siguientes recomendaciones:

Primero: A la directora de la Institución Educativa N° 88001, seguir generando mecanismos que ayuden al docente para mejorar su desempeño y buscar nuevas estrategias que beneficien a los padres de familia para que se logre un aprendizaje significativo y con ello una educación de calidad. Ya que a mejor gestión institucional mejor será el desempeño docente.

Segundo: Al personal administrativo de la Institución Educativa N° 88001, facilitar la documentación necesaria a los docentes para que puedan cumplir con la información documentaria, así como informar a los docentes de las diferentes capacitaciones y promover mayor comunicación entre docente e institución.

Tercero: A los docentes de la Institución Educativa N° 88001, No bajar la guarda y seguir incidiendo en llevar a los estudiantes una educación de calidad, además de buscar nuevas estrategias de enseñanza para llegar al total de los estudiantes y que ninguno deje de recibir el aprendizaje.

Cuarto: A los futuros investigadores tomar en cuenta las variables en estudio para generar investigación con diferente diseño que complementen los resultados obtenidos y así se logre estudiar a las variables en su totalidad y generar un aporte significativo a la sociedad.

REFERENCIA

- Alejandro Uribe López, Sergio Alejandro Arredondo Cortés y Manuel Alejandro López Mayoral. (2019). Diagnóstico de Gestión Institucional: Un Estudio de Caso en Educación Básica. *Revista de La Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 7, 9.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa enfoques y procesos*. Perú: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Álvarez, I., Ibarra, M. y Miranda E. (2016). La Gestión Educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista: RA XIMHAI* ISSN-1665-0441 Vol. 9 N° 4 Edición México.
- Arteaga, D. (2016). *Relación entre gestión institucional y el desempeño docente de la I.E. 'César Vallejo', Casma - 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21090/Arteaga_CDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cáceres R. (2019). *Gestión Institucional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa N°82538- "Manuel María Álvarez" Del Distrito De Cascas, Trujillo-2019*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38158/caceres_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, L. A., Quijaite, J. J., Jauregui, M. J., & Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>.
- 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 lectivo 2013-2014*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja). http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf

- Carreño, Claudia Inés, Salinas, Cielo Catalina Mancera, Durán, Armando Durán, & Blanco, Clara Inés García. (2020). Strategies, resources and interactions in class: contributions to postgraduate training in administration and the like. *Educação e Pesquisa*, 46 , e212749. Epub March 27, 2020. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202046212749>
- Castro, A. (2007). *Concepciones teóricas acerca del liderazgo. Teoría y evaluación del liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración: teoría, proceso y práctica*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill
- Coutinho, Ângela Scalabrin, Moro, Catarina, & Vieira, Daniele Marques. (2019). THE EVALUATION OF PLAY QUALITY IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION. *Cadernos de Pesquisa*, 49(174), 52-74. Epub December 09, 2019. <https://doi.org/10.1590/198053146174>
- Cózar R. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%3b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cubas, J. (2018). *Fortaleciendo la práctica pedagógica en indagación científica (tesis de pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11665>
- Díaz de la Vega, B. (2018). *Autoevaluación y mejora del desempeño docente: estudio cualitativo desde la percepción crítico reflexiva de los docentes (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12750/>

DIAZ_DE_LA_VEGA_MURILLO_BERTHA_MERCEDES1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: UDEGRAF
- Gálvez Suarez, Eric, & Milla Toro, Ricardo. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Garant, H. (2009). *Teoría de las Organizaciones Educativas*. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-deeducacion/articulosre266/re2660213057.pdf?documentId=0901e72b813ce560>
- Guerrero, L. (2018). Acompañamiento Pedagógico: ¿Cuál será su destino? *Educación*, 46.
- Hernández Jara, Y. E. (2019). *Gestión Institucional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas De Nivel Inicial En El Distrito La Esperanza, Trujillo 2018*. *Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo*.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2018). *Políticas para mejorar la gestión escolar en México*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/documento4-gestion.pdf>
- Laos, L. y Ledesma, M. (2013). *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente en el Perú*. Perú: ARTIGRAF
- Lujambio, A. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: Trillas.

- Martín, M. (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. 2ª ed. España. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Martínez - Chairez, G.; Guevara - Araiza, A.; Valles - Ornelas, M. (2016) “*El desempeño docente y la calidad educativa*” Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Educational management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDU (2015) Currículo Nacional de Educación Básica Regular. Lima. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo>
- MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño docente. Lima - Perú. Editorial Santillana.
- Ministerio de educación (2013). Marco del buen desempeño docente. Recuperado de <http://dide.minedu.gob.pe/web/index.php/informacion-general>
- Ministerio de Educación (2016). *Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2018). *Sistematización de la Asistencia Técnica para la implementación del Currículo Nacional. Informe de implementación 2017*. Lima: Minedu.
- Obreque, Alejandro Sepúlveda, Hernández-Mosqueira, Claudio, Peña-Troncoso, Sebastián, Agredo, Maura Angelica Troyano, & Salvatierra, Margarita Opazo. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados. *Cadernos de Pesquisa*, 49 (172), 144-163. Publicación electrónica 10 de julio de 2019. <https://doi.org/10.1590/198053145792>

- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 4, núm. 1, 2020 *Colloquium editorial*, Ecuador. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>.
- Paladines, C. (2015). *Perspectivas de cambio en la Educación Básica y en el Bachillerato: Ecuador: 2007- 2013*. Praxis educativa, 13–31.
- Peirano, (2012). El éxito de Innova Schools. Recuperado de <http://altavoz.pe/2017/03/23/22683/un-peruano-entre-los-50-lideres-mas-destacados-del-mundo-segun-fortune>.
- Peru 21. (2019). *¿Cuál es la real inversión en educación en el Perú?* Recuperado de <https://peru21.pe/opinion/real-inversion-educacion-peru-465792-noticia/>.
- Portales Chimoy, L. E. (2019). *Gestión Institucional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas De Nivel Primaria, Distrito De Chepén 2017*.
- Puig Delgado, M. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana De Enfermería*, 32(3). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/988/193>
- Qi Li. (2021). The Status Quo and Analysis of Higher Education Management under the Background of Internationalization. *International Journal of Social Science and Education Research*, 3, 110. [https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202103_4\(3\).0017](https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202103_4(3).0017).
- Ramírez Moreno, G. (2019). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019. *Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo*.
- Ruiz, M. (2000). Sistema de planeación para instituciones educativas. México: Trillas.
- Senlle, A. y N. Gutiérrez. (2005). Calidad en los servicios educativos. España. Ediciones Díaz de Santos.

- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima: AFA, Editores Importadores S.A
- Valdés, H. (2013). *Evaluación del desempeño docente*. La Habana, Cuba: Edit. ICCP.
- Vázquez-Cano (2015). El reto de la formación docente para el uso de dispositivos digitales móviles en la Educación Superior. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 54(1), 149-162. DOI: <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-Vol.54-Iss.1-Art.236> UNESCO. (2018). Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social. <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>
- Vila, E. S. (2019). Repensar la relación educativa desde la pedagogía de la alteridad. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 31(2), en prensa. <https://doi.org/10.14201/teri.20271>
- Vilca L., H. (2017) *“Desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú”*, Huancayo UNCP. Tesis de maestría.
- Xiaohui Zhang. (2020). The Influence of Big Data on China’s Higher Education Management and Improvement Strategies. *International Journal of Social Science and Education Research*, 11, 233. [https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202011_3\(11\).0038](https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202011_3(11).0038).

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Los procesos de planificación, organización, dirección, control y evaluación son procesos fundamentales dentro de la gestión institucional y que la correcta aplicación conllevará a lograr los objetivos y propósitos de la institución Peirano (2012).	La gestión institucional es la conducción oportuna de todos los procesos de la administración en una institución educativa con el propósito de lograr los objetivos estratégicos planificados y se medirá a través del instrumento del cuestionario que consta de 22 ítems y serán evaluados en las dimensiones: liderazgo directivo, planificación estratégica, clima institucional y capacitación del personal. Para evaluar las respuestas de cada ítem se basará en la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5	Liderazgo directivo	Estilo de Liderazgo	1, 2	ORDINAL BUENO [22 - 43] REGULAR [44 - 88] DEFICIENTE [89 - 110]
				Calidad educativa	3, 4	
				Participación y trabajo en equipo	5	
				Comunicación permanente	6, 7	
				Toma de decisiones	8	
			Planificación estratégica	Elaboración de la matriz FODA (Diagnóstico)	9	
				Elaboración de proyectos	10, 11, 12	
				Eficiencia en el uso de recursos	13	
				Instrumentos de gestión	14	
			Clima institucional	Relaciones interpersonales	15, 16	
				Resolución de conflictos	17	
			Capacitación del personal	Actualización pedagógica	18, 19, 20	
				Uso eficiente de las TICs	21	
Convenios con otras instituciones	22					
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente está articulado a la conducta y el desenvolvimiento del profesor en el momento que ejerce su práctica pedagógica, donde se va a reflejar todo su actuar en función	El desempeño docente es la actuación que se observa del docente en su práctica pedagógica y que su desenvolvimiento para permitir evaluar las competencias que éste posee. Se medirá a través del instrumento del cuestionario que consta de 24 ítems y serán	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión de la diversidad cultural	1	
				Enfoques y procesos pedagógicos	2, 3, 4	
				Planificación curricular	5, 6	
				Estrategias didácticas	7	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Compromiso docente	8, 9	
				Proceso de enseñanza	10, 11	
				Materiales didácticos	12	
				Evaluación de los	13	

	a las competencias que éste posee frente a sus estudiantes y será evaluado a través de los resultados de los propósitos de aprendizaje MINEDU (2014).	evaluados en las 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 y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para evaluar las respuestas de cada ítem se basará en la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5		aprendizajes		ORDINAL ALTO [97 - 120] REGULAR [48 - 96] BAJO [24 - 47]	
				Teorías constructivistas	14		
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Proyectos de innovación		15, 16
					Comunicación con los agentes internos y externos de la I.E		17, 18
					Utiliza saberes y recursos del entorno.		19
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Identificación con la profesión		20, 21
					Conocimiento de las políticas institucionales		22
					Ética profesional		23, 24

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

¡Estimado docente!

El presente cuestionario con fines académicos o de estudio, trata de recoger información acerca de la *forma como la institución educativa, realizan actividades en favor de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes con el fin de generar una educación de calidad. Agradecemos tengas la amabilidad de leer cada uno de los ítems y marcar con una equis (X) la alternativa o respuesta que se ajuste a la realidad.*



¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN : LIDERAZGO DIRECTIVO		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
G11	El director demuestra liderazgo en la institución educativa					
G12	El director en su gestión prevalece la democracia y la cooperación					
G13	El director propone metas institucionales orientada a mejorar la calidad educativa					
G14	El director propone estrategias para mejorar la calidad educativa					
G15	El director asume sus responsabilidades y delega oportunamente funciones específicas a su personal					
G16	El director se encuentra en constante comunicación con su plana docente					
G17	El director actúa con transparencia ganándose el respeto de la comunidad educativa					
G18	El director propone acertadamente acciones oportunas en beneficio de la institución educativa					
DIMENSIÓN : PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
G19	El director propicia la participación de la comunidad educativa para elaborar el diagnóstico de la institución educativa					

G110	El director y la comunidad educativa participan en la elaboración de la planificación estratégica de la institución					
G111	El director y todo el personal de la institución educativa participan en la elaboración de los documentos de gestión.					
G112	El director elabora proyectos de innovación para dar soluciones concretas a corto plazo					
G113	El director utiliza adecuadamente los recursos con los que cuenta la institución para atender a las demandas y necesidades institucionales					
G114	El director está capacitado para elaborar y aplicar los instrumentos de gestión					
DIMENSIÓN : CLIMA INSTITUCIONAL						
G115	El director propicia las buenas relaciones amicales entre todo el personal que labora en la institución educativa.					
G116	El personal de la institución educativa demuestra compromiso para sumar al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales					
G117	El director durante su gestión plantea estrategias oportunas para dar solución a los conflictos laborales					
DIMENSIÓN : CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
G118	El director planifica las actividades pedagógicas en función a las normativas del diseño curricular.					
G119	El director diseña jornadas de capacitaciones pedagógicas, según las necesidades presentadas en los docentes.					
G120	El director promueve la participación de los docentes a las diversas capacitaciones pedagógicas.					
G121	El director promueve en los docentes capacitarse en el usos de las TICs					
G122	El director realiza alianzas estratégicas con diversas instituciones educativas para la capacitación de los docentes.					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Gestión Institucional
2) Autor:	Palacios Acero, Elena Victoria
3) N° de ítems	22
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote
7) Finalidad	Medir la Gestión Institucional
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación. formulario
9) Codificación:	Este cuestionario mide cuatro dimensiones: I. Liderazgo directivo (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); II. Planificación estratégica (ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14); III. Clima institucional (ítems 15, 16, 17); IV. Capacitación del personal (ítems 18, 19, 20, 21, 22). Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Totalmente en desacuerdo = 1 hasta Totalmente de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la gestión institucional a través de la percepción de los docentes de la Institución Educativa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,984$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en educación y a fines con la experiencia en la metodología de la investigación.</p>
11) Observaciones:	

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [22 - 43], Regular [44 - 88], Alto [89 - 110]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ITEMS
DIM 1	Liderazgo directivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
DIM 2	Planificación estratégica	9, 10, 11, 12, 13, 14
DIM 3	Clima institucional	15, 16, 17
DIM 4	Capacitación del personal	18, 19, 20, 21, 22

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75, y el resto en el nivel bueno

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES			
		DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4
Bueno	89 – 110	33 – 40	25 – 30	13 – 15	21 – 25
Regular	44 – 88	16 – 32	12 – 24	6 – 12	10 – 20
Deficiente	22 – 43	8 – 15	6 – 11	3 – 5	5- 9

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

¡Estimado docente!



El presente cuestionario con fines académicos o de estudio, trata de recoger información acerca de la *forma como el desempeño docente, realizan actividades en favor de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes con el fin de generar una educación de calidad.* Agradecemos tengas la amabilidad de leer cada uno de los ítems y marcar con una equis (X) la alternativa o respuesta que se ajuste a la realidad.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN : PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DD1	Tienen conocimiento de la diversidad socio cultural de sus estudiantes					
DD2	Conocen y comprenden los enfoques y teorías pedagógicas actualizadas.					
DD3	Se capacita permanentemente en temas de pedagogía y didáctica.					
DD4	Integran en su programación curricular los enfoques y teorías pedagógicas.					
DD5	Elaboran la programación curricular de acuerdo a la realidad socio cultural del estudiante.					
DD6	Elaboran las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades e interés del estudiante para lograr aprendizajes esperados.					
DD7	Emplean estrategias y recursos didácticos acorde con las necesidades de sus estudiantes					
DIMENSIÓN : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
DD8	Promueve un ambiente acogedor en el salón de clase, estableciendo las normas de convivencia escolar.					
DD9	Mantiene una comunicación constante y agradable con sus estudiantes.					
DD10	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades e interés de los estudiantes.					

DD11	Desarrollan actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes					
DD12	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los estilos de aprendizajes de sus estudiantes					
DD13	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes en función a las capacidades y desempeños propuestos en las sesiones de aprendizaje.					
DD14	Utiliza los diversos tipos de teorías constructivistas en la planificación de su programación curricular.					
DIMENSIÓN : PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
DD15	Participa en la elaboración del PEI dando aportes oportunos de acuerdo a la realidad de la I.E.					
DD16	Participa en la ejecución de los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad.					
DD17	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus estudiantes.					
DD18	Propicia una comunicación permanente con los padres de familia para dar a conocer los avances o dificultades de los aprendizajes de los estudiantes.					
DD19	En las prácticas de enseñanza integra la cultura y los recursos disponibles de la comunidad.					
DIMENSIÓN : DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
DD20	Realiza una autoevaluación sobre sus fortalezas y dificultades encontradas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.					
DD21	Representa a la institución en eventos académicos que involucre su trabajo profesional.					
DD22	Participa en las actividades programadas en el calendario cívico escolar de la I.E.					
DD23	En su quehacer pedagógico demuestra su ética profesional docente.					
DD24	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA DESEMPEÑO DOCENTE**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño docente
2) Autor:	Palacios Acero, Elena Victoria
3) N° de ítems	24
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote
7) Finalidad	Medir el desempeño docente
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación. formulario
<p>9) Codificación: Este cuestionario mide cuatro dimensiones: I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7); II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14); III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (ítems 15, 16, 17, 18, 19); IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ítems 20, 21, 22, 23, 24) Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Totalmente en desacuerdo = 1 hasta Totalmente de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.</p>	
<p>10) Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió el desempeño docente a través de la percepción de los docentes de la Institución Educativa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,957$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en educación y a fines con la experiencia en la</p>	

metodología de la investigación.
11) Observaciones: Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [24 - 47], Regular [48 - 96], Alto [97 - 120]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ITEMS
DIM 1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
DIM 2	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
DIM 3	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	15, 16, 17, 18, 19
DIM 4	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	20, 21, 22, 23, 24

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75, y el resto en el nivel bueno

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES			
		DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4
Alto	97 – 120	29 – 35	29 – 35	21 – 25	21 – 25
Regular	48 – 96	14 – 28	14 – 28	10 – 20	10 – 20
Bajo	24 – 47	7 – 13	7 – 13	5 – 9	5 – 9

Planificación estratégica	Elaboración de la matriz FODA (Diagnóstico)	El director propicia la participación de la comunidad educativa para elaborar el diagnóstico de la institución educativa								X		X		X					
	Elaboración de proyectos	El director y la comunidad educativa participan en la elaboración de la planificación estratégica de la institución							X	X		X		X					
		El director y todo el personal de la institución educativa participan en la elaboración de los documentos de gestión.										X		X					
		El director elabora proyectos de innovación para dar soluciones concretas a corto plazo										X		X					
	Eficiencia en el uso de recursos	El director utiliza adecuadamente los recursos con los que cuenta la institución para atender a las demandas y necesidades institucionales								X		X		X					
	Instrumentos de gestión	El director está capacitado para elaborar y aplicar los instrumentos de gestión								X		X		X					
Clima institucional	Relaciones interpersonales	El director propicia las buenas relaciones amicales entre todo el personal que labora en la institución educativa.						X	X		X		X						
		El personal de la institución educativa demuestra compromiso para sumar al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales									X		X						
	Resolución de conflictos	El director durante su gestión plantea estrategias oportunas para dar solución a los conflictos laborales									X		X		X				
Capacitación del personal	Actualización pedagógica	El director planifica las actividades pedagógicas en función a las normativas del diseño curricular.						X	X		X		X						
		El director diseña jornadas de capacitaciones pedagógicas, según las necesidades presentadas en los docentes.									X		X						
		El director promueve la participación de los docentes a las diversas capacitaciones pedagógicas.										X		X					

		Uso eficiente de las TICs	El director promueve en los docentes capacitarse en el usos de las TICs								X		X		X		
		Convenios con otras instituciones	El director realiza alianzas estrategicas con diversas instituciones educativas para la capacitación de los docentes.								X		X		X		



Mgtr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LUIS MARCELO OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Mgtr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir el Desempeño docente



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relacion entre la variable y dimensión		Relacion entre la dimensión y el indicador		Relacion entre el indicador y los items		Relacion entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión de la diversidad cultural	Tienen conocimiento de la diversidad socio cultural de sus estudiantes					X			X		X		X		
		Enfoques y procesos pedagógicos	Conocen y comprenden los enfoques y teorías pedagógicas actualizadas.										X		X		
			Se capacita permanentemente en temas de pedagogía y didáctica.								X		X		X		
			Integran en su programación curricular los enfoques y teorías pedagógicas.								X		X		X		
		Planificación curricular	Elaboran la programación curricular de acuerdo a la realidad socio cultural del estudiante.										X		X		
			Elaboran las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades e interés del estudiante para lograr aprendizajes esperados.										X		X		
		Estrategias didácticas	Emplean estrategias y recursos didácticos acorde con las necesidades de sus estudiantes								X		X		X		

	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Compromiso docente	Promueve un ambiente acogedor en el salón de clase, estableciendo las normas de convivencia escolar.								X		X		X				
			Mantiene una comunicación constante y agradable con sus estudiantes.																
		Proceso de enseñanza	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades e interés de los estudiantes.										X		X		X		
			Desarrollan actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes											X		X			
		Materiales didácticos	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los estilos de aprendizajes de sus estudiantes										X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes en función a las capacidades y desempeños propuestos en las sesiones de aprendizaje.										X		X		X		
	Teorías constructivistas	Utiliza los diversos tipos de teorías constructivistas en la planificación de su programación curricular.										X		X		X			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Proyectos de innovación	Participa en la elaboración del PEI dando aportes oportunos de acuerdo a la realidad de la I.E.										X		X		X		
			Participa en la ejecución de los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad.												X		X		
		Comunicación con los agentes internos y externos de la I.E.	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus estudiantes.												X		X		
			Propicia una comunicación permanente con los padres de familia para dar a conocer los avances o dificultades de los aprendizajes de los estudiantes.													X		X	
		Utiliza saberes y recursos del entorno.	En las prácticas de enseñanza integra la cultura y los recursos disponibles de la comunidad.											X		X		X	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LUIS MARCELO OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Mgr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

Planificación estratégica	Elaboración de la matriz FODA (Diagnóstico)	El director propicia la participación de la comunidad educativa para elaborar el diagnóstico de la institución educativa								X	X		X		X						
	Elaboración de proyectos	El director y la comunidad educativa participan en la elaboración de la planificación estratégica de la institución										X	X		X		X				
		El director y todo el personal de la institución educativa participan en la elaboración de los documentos de gestión.												X	X		X		X		
		El director elabora proyectos de innovación para dar soluciones concretas a corto plazo														X	X		X		X
	Eficiencia en el uso de recursos	El director utiliza adecuadamente los recursos con los que cuenta la institución para atender a las demandas y necesidades institucionales										X	X		X				X		
	Instrumentos de gestión	El director está capacitado para elaborar y aplicar los instrumentos de gestión												X	X		X		X		
Clima institucional	Relaciones interpersonales	El director propicia las buenas relaciones amicales entre todo el personal que labora en la institución educativa.							X	X		X				X					
		El personal de la institución educativa demuestra compromiso para sumar al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales									X	X		X		X					
	Resolución de conflictos	El director durante su gestión plantea estrategias oportunas para dar solución a los conflictos laborales											X	X		X		X			
Capacitación del personal	Actualización pedagógica	El director planifica las actividades pedagógicas en función a las normativas del diseño curricular.							X	X		X				X					
		El director diseña jornadas de capacitaciones pedagógicas, según las necesidades presentadas en los docentes.									X	X		X		X					
		El director promueve la participación de los docentes a las diversas capacitaciones pedagógicas.											X	X		X		X			

		Uso eficiente de las TICs	El director promueve en los docentes capacitarse en el usos de las TICs								X		X		X		
		Convenios con otras instituciones	El director realiza alianzas estrategicas con diversas instituciones educativas para la capacitación de los docentes.								X		X		X		



Mgr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

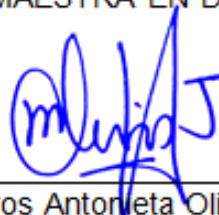
DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MILAGROS ANTONIETA OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

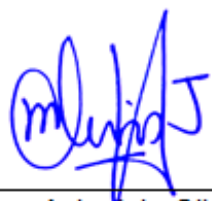


Mgtr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Compromiso docente	Promueve un ambiente acogedor en el salón de clase, estableciendo las normas de convivencia escolar.								X		X		X				
		Mantiene una comunicación constante y agradable con sus estudiantes.																
	Proceso de enseñanza	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades e interés de los estudiantes.									X		X		X			
		Desarrollan actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes										X		X				
	Materiales didácticos	Utiliza diversas métodos y técnicas para evaluar los estilos de aprendizajes de sus estudiantes									X		X		X			
	Evaluación de los aprendizajes	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes en función a las capacidades y desempeños propuestos en las sesiones de aprendizaje.									X		X		X			
Teorías constructivistas	Utiliza los diversos tipos de teorías constructivistas en la planificación de su programación curricular.									X		X		X				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Proyectos de innovación	Participa en la elaboración del PEI dando aportes oportunos de acuerdo a la realidad de la I.E.									X		X		X			
		Participa en la ejecución de los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad.										X		X				
	Comunicación con los agentes internos y externos de la I.E	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus estudiantes.										X		X				
		Propicia una comunicación permanente con los padres de familia para dar a conocer los avances o dificultades de los aprendizajes de los estudiantes.										X		X				
	Utiliza saberes y recursos del entorno.	En las prácticas de enseñanza integra la cultura y los recursos disponibles de la comunidad.									X		X		X			

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Identificación con la profesión	Realiza una autoevaluación sobre sus fortalezas y dificultades encontradas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.											X		X		
		Representa a la institución en eventos académicos que involucre su trabajo profesional.												X		X	
	Conocimiento de las políticas institucionales	Participa en las actividades programadas en el calendario cívico escolar de la I.E.								X			X		X		
	Ética profesional	En su quehacer pedagógico demuestra su ética profesional docente.											X		X		
		Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.											X		X		



Mgtr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

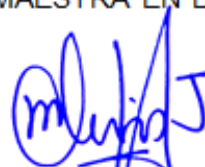
DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MILAGROS ANTONIETA OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Mgtr. Milagros Antonieta Olivos Jimenez

DNI: 40920535

Planificación estratégica	Elaboración de la matriz FODA (Diagnóstico)	El director propicia la participación de la comunidad educativa para elaborar el diagnóstico de la institución educativa								X		X		X				
	Elaboración de proyectos	El director y la comunidad educativa participan en la elaboración de la planificación estratégica de la institución								X	X		X		X			
		El director y todo el personal de la institución educativa participan en la elaboración de los documentos de gestión.											X		X			
		El director elabora proyectos de innovación para dar soluciones concretas a corto plazo											X		X			
	Eficiencia en el uso de recursos	El director utiliza adecuadamente los recursos con los que cuenta la institución para atender a las demandas y necesidades institucionales									X		X		X			
	Instrumentos de gestión	El director esta capacitado para elaborar y aplicar los instrumentos de gestión									X		X		X			
Clima institucional	Relaciones interpersonales	El director propicia las buenas relaciones amicales entre todo el personal que labora en la institución educativa.							X	X		X		X				
		El personal de la institución educativa demuestra compromiso para sumar al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales											X		X			
	Resolución de conflictos	El director durante su gestión plantea estrategias oportunas para dar solución a los conflictos laborales										X		X		X		
Capacitación del personal	Actualización pedagógica	El director planifica las actividades pedagógicas en función a las normativas del diseño curricular.						X	X		X		X					
		El director diseña jornadas de capacitaciones pedagógicas, según las necesidades presentadas en los docentes.										X		X				
		El director promueve la participación de los docentes a las diversas capacitaciones pedagógicas.											X		X			

		Uso eficiente de las TICs	El director promueve en los docentes capacitarse en el usos de las TICs								X		X		X		
		Convenios con otras instituciones	El director realiza alianzas estrategicas con diversas instituciones educativas para la capacitación de los docentes.								X		X		X		



Dr. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN



Dr. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Compromiso docente	Promueve un ambiente acogedor en el salón de clase, estableciendo las normas de convivencia escolar.									X		X		X				
			Mantiene una comunicación constante y agradable con sus estudiantes.																	
		Proceso de enseñanza	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades e interés de los estudiantes.											X		X		X		
			Desarrollan actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes													X		X		
		Material didácticos	Utiliza diversas métodos y técnicas para evaluar los estilos de aprendizajes de sus estudiantes											X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes en función a las capacidades y desempeños propuestos en las sesiones de aprendizaje.											X		X		X		
	Teorías constructivistas	Utiliza los diversos tipos de teorías constructivistas en la planificación de su programación curricular.											X		X		X			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Proyectos de innovación	Participa en la elaboración del PEI dando aportes oportunos de acuerdo a la realidad de la I.E.										X		X		X			
			Participa en la ejecución de los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad.													X		X		
		Comunicación con los agentes internos y externos de la I.E.	Fomenta la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus estudiantes.										X		X		X			
			Propicia una comunicación permanente con los padres de familia para dar a conocer los avances o dificultades de los aprendizajes de los estudiantes.													X		X		
	Utiliza saberes y recursos del entorno.	En las prácticas de enseñanza integra la cultura y los recursos disponibles de la comunidad.											X		X		X			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001 CHIMBOTE, 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

+	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN



Dr. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

Confiabilidad del instrumento para medir la gestión institucional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GI1	82,62	312,256	,766	,983
GI2	81,92	310,244	,888	,983
GI3	82,46	306,269	,905	,982
GI4	82,62	308,090	,886	,983
GI5	82,08	304,577	,867	,983
GI6	82,31	310,397	,847	,983
GI7	81,92	310,577	,878	,983
GI8	82,31	304,731	,937	,982
GI9	82,46	305,603	,858	,983
GI10	82,69	307,897	,880	,983
GI11	82,69	307,231	,833	,983
GI12	83,15	312,141	,806	,983
GI13	82,38	305,590	,953	,982
GI14	82,23	308,026	,882	,983
GI15	81,77	317,859	,823	,983
GI16	82,08	316,244	,821	,983
GI17	82,15	319,141	,878	,983
GI18	82,08	319,577	,815	,983
GI19	82,77	308,859	,924	,982
GI20	82,31	316,897	,814	,983
GI21	82,46	316,103	,761	,983
GI22	83,00	317,167	,766	,983

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el nivel de gestión institucional” a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 22 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser positivo; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de cronbach del instrumento es de 0.984, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para evaluar el nivel de gestión institucional es confiable.

Confiabilidad del instrumento para medir el desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DD1	99,31	110,231	,639	,956
DD2	99,46	109,269	,820	,954
DD3	99,38	107,423	,910	,953
DD4	99,31	105,231	,863	,953
DD5	99,23	108,692	,735	,955
DD6	99,08	108,244	,758	,955
DD7	99,46	108,603	,698	,955
DD8	99,00	111,500	,686	,956
DD9	99,00	114,333	,416	,958
DD10	99,23	106,859	,878	,953
DD11	99,62	111,090	,630	,956
DD12	99,46	106,769	,832	,954
DD13	99,08	109,577	,657	,956
DD14	99,31	108,064	,811	,954
DD15	99,77	104,359	,758	,955
DD16	99,92	104,244	,809	,954
DD17	99,31	107,231	,726	,955
DD18	99,23	113,692	,476	,957
DD19	99,31	111,064	,770	,955
DD20	99,23	112,192	,619	,956
DD21	99,77	111,859	,338	,961
DD22	98,92	113,410	,533	,957
DD23	98,92	112,410	,633	,956
DD24	98,85	113,474	,580	,957

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente” a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 24 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser positivo; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de crombach del instrumento es de 0.957, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño docente.

PRUEBA DE NORMALIDAD

H₀: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H_a: Los datos para cada tratamiento *No* se distribuyen *Normales*

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro - Wilk ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,860	29	,001
PLANIFICACIÓN	,900	29	,010
CLIMA INSTITUCIONAL	,848	29	,001
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	,910	29	,017
GESTIÓN INSTITUCIONAL	,900	29	,010
PREPARACIÓN	,901	29	,010
ENSEÑANZA	,921	29	,032
PARTICIPACIÓN	,889	29	,006
DESARROLLO	,905	29	,013
DESEMPEÑO DOCENTE	,928	29	,048

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Shapiro - Wilk, ya que esta prueba es para un número de datos menores a 50.

- ✓ **Para la dimensión Liderazgo el sig. =0.001** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Planificación el sig. = 0.010** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión Clima institucional el sig. = 0.001** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Capacitación del personal el sig. =0.017** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Preparación el sig. = 0.010** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

- ✓ **Para la dimensión enseñanza el sig. = 0.032** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Participación el sig. = 0.006** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Desarrollo el sig. = 0.013** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Gestión institucional el sig. = 0.010** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Desempeño docente el sig. = 0.048** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

Observación: Como no se cumple normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.

ANEXO 4: Cálculo del tamaño de la muestra

Población

El estudio estuvo conformado por los docentes de la institución educativa de los cuales son 29 docentes considerados para la población. Y esto se refuerza por lo indicado por Arias (2006), quien menciona que una población puede ser exacta o inexacta pero debe tener características similares.

.

Muestra

Para la muestra se estableció una muestra censal porque se va a tomar a toda la población para el análisis del estudio, y está conformada de 29 docentes del centro educativo

ANEXO 5: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88001

Jr. Enrique Palacios N° 381
Teléfono 46 72 47
Chimbote - Perú

Chimbote, 14 de junio del 2021

CARTA N° 01-21- I.E. 88001-D

SEÑORA:
PROF. ELENA VICTORIA PALACIOS ACERO
PRESENTE.

De mi especial consideración:

En atención a la carta remitida por su persona, solicitando autorización, para la aplicación de instrumentos de investigación a los profesores y directivos del nivel primaria de la Institución Educativa a mi cargo; tendiente a complementar la información para el trabajo de investigación titulado "Gestión Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021"; acciones que sustentan sus estudios en la escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, filial Chimbote;

En este sentido, comunico a Ud. Que AUTORIZO sus iniciativas a realizar en mi representada, augurándole éxitos en sus estudios y su vida profesional y personal.

Atentamente,



Maritza Espinoza Tamariz
DIRECTORA

ANEXO 6: Pantalla de Turnitin

feedback studio Elena Palacios ENTREGA FINAL -- /0

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
Palacios Acero, Elena Victoria (ORCID: 0000-0003-4304-1235)

ASESOR:
Dr. Álvarez Carrillo Nicolás (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	Entregado a Universida...	8 %
3	repositorio.unsaac.edu...	<1 %
4	www.scribd.com	<1 %
5	apuntesuniversitarios.u...	<1 %
6	es.scribd.com	<1 %
7	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %