

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORA

Br. Guzmán Quirita, Karen Geraldine

<https://orcid.org/0000-0003-0875-685X>

ASESOR

Dr. González González, Dionicio Godofredo

<https://orcid.org/0000-0002-7518-1200>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Dionicio Godofredo González González, identificado con DNI N° 17889722, como asesor de la tesis titulada: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023, desarrollada por la bachiller: Karen Geraldine Guzmán Quirita, con DNI N° 43915845 del Programa de: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 15 de noviembre del 2023.



Dr. Dionicio Godofredo González González
DNI: 17889722

ORCID: 0000-0002-7518-1200

Escuela de Posgrado - UCT

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. DIAZ FERNANDEZ ROMY ANGELICA

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado (e)

DRA. REÁTEGUI MARÍN TERESA SOFÍA

Secretaria General

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico con mucha fe y agradecimiento a Dios y la Virgen por darme la vida y la oportunidad de seguir cumpliendo mis metas profesionales que acrecientan y mejoran mis capacidades profesionales que se ven reflejadas en mi quehacer educativo en los espacios donde comparto experiencias y aprendizajes a lo largo de mi vida profesional.

A mi familia por comprenderme, darme siempre el apoyo y la motivación para seguir cumpliendo mis metas personales y profesionales, siendo el soporte de todas las decisiones y retos que enfrento en el día a día.

En este caminar educativo, agradezco a cada colega, maestro, profesional que ha compartido conmigo sus conocimientos, consejos y buenas prácticas que fortalecen mi desempeño docente; asimismo a cada niño, niña y joven que son la razón por la cual uno sigue aprendiendo y mejorando en la vida profesional.

AGRADECIMIENTO

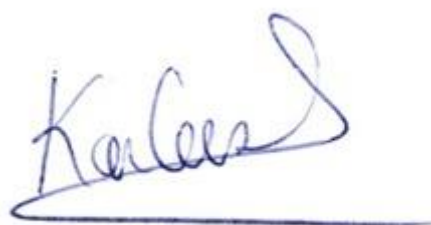
Mi agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por ser una institución que brinda un servicio de calidad, lo cual que ha permitido seguir mis estudios de posgrado, asimismo a los docentes de la Escuela de Posgrado que forman profesionales competentes para desenvolverse en nuestro país, siendo un referente de competencia y competitividad.

Agradezco de sobremanera al Dr. Dionicio Godofredo González González, por su tiempo, seguimiento y apoyo durante el proceso de asesoría realizada, por sus orientaciones y recomendaciones realizadas para poder presentar el trabajo de investigación adecuado en función a los requisitos de la universidad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karen Geraldine Guzmán Quirita con DNI 43915845, egresada de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023, la que consta de un total de 62 páginas, en las que se incluye 17 tablas y 9 figuras, más un total de 56 páginas en apéndices.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



La autora

Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

DNI 43915845

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	35
2.1. Enfoque, tipo	35
2.2. Diseño de investigación	35
2.3. Población, muestra y muestreo	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos /equipos de laboratorio /informe de laboratorio especializado, de ser utilizados.	37
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	37
2.6. Aspectos éticos en investigación	37
III. RESULTADOS	39
3.1. Resultados descriptivos	39
3.2. Resultados inferenciales	49
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	69
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	69

Anexo 2: Ficha Técnica	72
Anexo 3: Operacionalización de las variables	74
Anexo 4: Carta de presentación	76
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que autoriza el recojo de información.	77
Anexo 6: Consentimiento informado	78
Anexo 7: Matriz de consistencia	83
Anexo 8: Validación de expertos	85
Anexo 9: Imagen del porcentaje de turnitin obtenido	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio según genero	36
Tabla 2 Resultados de la variable Gestión institucional	39
Tabla 3 Resultados de la dimensión liderazgo educativo de la variable gestión institucional	40
Tabla 4 Resultados de la planificación estratégica de la variable gestión institucional	41
Tabla 5 Resultados de la evaluación de la gestión de la variable gestión institucional	42
Tabla 6 Resultados del clima institucional de la variable gestión institucional	43
Tabla 7 Resultados de la variable desempeño docente	44
Tabla 8 Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente	45
Tabla 9 Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente	46
Tabla 10 Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente	47
Tabla 11 Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente	48
Tabla 12 Prueba de normalidad de la variable Gestión institucional y Desempeño docentes	49
Tabla 13 Correlación entre la variable Gestión institucional y Desempeño docentes	50
Tabla 14 Correlación entre la variable Gestión institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	51
Tabla 15 Correlación entre la variable Gestión institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje	52
Tabla 16 Correlación entre la variable Gestión institucional y la dimensión participación en la gestión articulada con la comunidad	53
Tabla 17 Correlación entre la variable Gestión institucional y Desempeño docentes	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable Gestión institucional	39
Figura 2 Resultados de la dimensión liderazgo educativo de la variable gestión institucional	40
Figura 3 Resultados de la dimensión planificación estratégica de la variable gestión institucional	41
Figura 4 Resultados de la evaluación de la gestión de la variable gestión institucional	42
Figura 5 Resultados del clima institucional de la variable gestión institucional	43
Figura 6 Resultados de la variable desempeño docente	44
Figura 7 Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente	46
Figura 8 Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente	47
Figura 9 Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente	48

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa en el Cusco 2023”, contempló como objetivo general, determinar la relación que existe entre gestión institucional y el desempeño en docente en una institución educativa en el Cusco 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel básico, de tipo correlacional, utilizó el diseño no experimental. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario el cual se aplicó a 26 docentes de una institución educativa del Cusco. El desarrollo de la indagación permitió llegar a la siguiente conclusión principal: Existe una relación significativa entre gestión institucional y el desempeño en docente en una institución educativa en el Cusco 2023, donde el valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, encontrando así una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente. Por otra parte, el resultado de $Rho=0,644$, que indica que la relación entre gestión institucional y el desempeño docente, es positiva moderada.

Palabras clave: Gestión, institucional, desempeño y docente

ABSTRACT

The present investigation entitled "Institutional management and teaching performance in an Educational Institution in Cusco, 2023", I contemplate as a general objective to determine the relationship that exists between institutional management and teacher performance in an educational institution in Cusco 2023. The study It was of a quantitative approach, of a basic level, of a detailed type, it used the non-experimental design. For data collection, the survey technique was used with its instrument, the questionnaire, which was applied to 26 teachers from an educational institution in Cusco. The development of the inquiry made it possible to reach the following main conclusion. There is a significant relationship between institutional management and teacher performance in an educational institution in Cusco, 2023, where the value of $p=0.000$ being less than 0.05, so the alternative hypothesis is accepted, thus finding a significant relationship. between institutional management and teacher performance. On the other hand, the result of $Rho=0.644$, which indicates that the relationship between institutional management and teacher performance is moderately positive.

Keywords: Management, institutional, performance and teaching

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática en la presente investigación se describe considerando casos a nivel internacional, nacional y local en el cual se da a conocer la realidad con respecto a las variables de investigación, siendo la misma el motivo de estudio.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) se exige una respuesta inmediata a estos cambios en el escenario mundial a medida que la globalización impregna todas las capas de la sociedad. La educación no puede ignorar esta realidad como tal, se enfrenta obstáculos relevantes que requieren soluciones concretas, aplicables y creíbles a las preocupaciones actuales de las personas. En ese sentido, descubrir un problema en un campo educativo demasiado sensible cómo es la gestión institucional es conceptualizar la función del director(a) y los docentes, y cómo estos desarrollan el liderazgo dentro de la organización, de esta manera se puede responder a las demandas de la sociedad moderna.

Según Lepeley (2016), el control institucional en este entorno interactúa con funciones que gestionan los recursos como el uso y su maximización en cuanto al capital humano. Los establecimientos educativos pueden beneficiarse al conocer la interacción entre la gestión docente y el desempeño de los estudiantes. En este sentido, transformar el desarrollo de la profesión docente es un componente importante de cualquier proceso educativo, pues se evidencia a través del trabajo que realiza el docente frente al escaso apoyo que los padres brindan a sus hijos, asimismo la asignación de recursos económicos y apoyo moral para la solución de problemas.

Murillo (2016) encontró que los esfuerzos por cooperar en las etapas de instruir enseñanzas para el aprendizaje se vieron obstaculizados por la poca cooperación de los padres en las conferencias educativas, en el que de un total de 35 padres solo se esperó que cooperen 10 a 15 padres; estos componentes afectan e influyen en la eficacia de la enseñanza en las instituciones. En este entorno, Aylwin (2016) destaca que el régimen educativo es todo un recorrer complicado, pues contiene una serie de puntos encaminados a lograr un objetivo común, como es la formación integral de los educandos. De otra forma, aseguramos que existen cuatro tipos de gestión educativa enfocada a la mejoría en la calidad educativa. Estos tipos de gestión en beneficio de la enseñanza de los estudiantes incluyen: la gestión institucional, administrativa, comunitaria y educativa.

Sin embargo, si este proceso no está debidamente establecido, afecta a todos los agentes educativos y afecta la capacidad de la organización para desempeñarse

eficientemente. De manera similar, los procesos involucrados en la construcción de una cultura organizacional positiva y el trabajo en equipo, incluidos los procesos para asignar tareas o responsabilidades, gestionar el tiempo y el espacio, a menudo no se desarrollan por completo. El liderazgo institucional debe consignar una serie de tácticas y estrategias para el desenvolvimiento de la enseñanza y el aprendizaje. La consecución de los logros organizacionales, la adaptación a los cambios y demandas de una sociedad globalizada depende, por tanto, de la gestión que implica compromisos y responsabilidades que toda institución educativa y la comunidad educativa deben asumir.

Pont et al. (2019) argumentan que una gestión institucional eficaz requiere de una metodología para el desarrollo óptimo de los sistemas educativos, apoyando a la sociedad en la que nos desenvolvemos y mejorando constantemente las prácticas educativas, y advierte sobre la necesidad de aplicar principios y métodos en una institución. La dirección dedica más tiempo a las tareas administrativas y burocráticas, lo que descuenta el tiempo que tienen los directores para gestionar la docencia para demostrar sus capacidades de liderazgo. Sin embargo, estas medidas no cumplen el importante propósito de la administración educativa y deben centrarse en consideraciones educativas para permitir el surgimiento y ejecución de escenarios de experiencia académica. Ante este evento, se debe dar cabida hacia una gestión con liderazgo educativo para dirigir la acción institucional.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018), el Estado promueve el bienestar y la homogeneidad para el desarrollo académico y comunitario. Las circunstancias más probables para la vida humana y el éxito de la sociedad son aquellas que los administradores están dispuestos a permitir. Quiere que su sociedad prospere, estableciendo una relación entre dos piezas mutuamente beneficiosas y contemplando un sentido de representación. Además, tiene en cuenta la eficacia del equipo, el liderazgo, la comunicación interindividual y la puesta hacia una meta compartida.

A partir de este criterio se puede observar que la gestión institucional de las escuelas se vuelve más desafiante en la medida en que no se utilizan ni monitorean los procesos, métodos y procedimientos requeridos para lograr las metas institucionales. Aparte de que la eficacia y eficiencia en el trabajo realizado logran muy poco las metas institucionales. Recientemente se han solicitado varios cambios para el sistema educativo peruano con el motivo de dar mejoría en el sector. La administración educativa trata de cumplir con las obligaciones administrativas en el marco del Buen Desempeño del Docente, es de esa manera posible desarrollarlas y llevarlas a cabo en las acciones pedagógica que se

desarrollan en las I.E y en el aula, este marco normativo y orientador está conformado por las acciones para la preparación para el aprendizaje del estudiantado, las acciones que realiza el docente para el logro de aprendizajes, la participación en la gestión de una escuela que esta articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad que cada docente debe desarrollar y fortalecer a lo largo de su vida profesional. De esta manera se generan espacios para reflexionar sobre las prácticas pedagógicas y desarrollar acciones de mejora y toma de decisiones (MINEDU, 2020).

Del mismo modo, es crucial la incorporación de evaluaciones formativas en el Buen Desempeño Docente para que los profesores puedan recibir un acompañamiento y retroalimentación sobre sus buenas prácticas y sobre las dificultades encontradas en este proceso que permitan mejorar su práctica pedagógica. Precisamente por eso, es necesario promover espacios de autoevaluación y reflexión, ya que esto implica una observación crítica. De esta manera el proceso educativo estará centrado en comprender cómo puede mejorar su situación. Al momento de evaluar la gestión, se debe tener en cuenta el marco social, cultural, económico y político, puesto que las I.E deben responder a estos aspectos, así como las demandas de los educandos y en su entorno familiar.

En cuanto a los problemas que aquejan las instituciones educativas en el Cusco, la Contraloría General de la República (2022) informó que para el periodo 2022, estas instituciones presentaban deficiencias tanto de infraestructura como de carencias de materiales y equipos para la enseñanza, se advirtió que más del 40% de las instituciones educativas no contaban con personal docente y más del 70% no tenían material para llevar a cabo sus enseñanzas.

Entorno a las causas que originan la inadecuada gestión institucional se percibe un descuido de los responsables en la educación tanto de docentes y directores, es así la muestra de indiferencia a los cambios en el régimen educativo, además de la poca intervención para cumplir con los fines de la institución. Es por ello que se debe realizar un cambio dado la propuesta en la educación nacional con la convicción de dar mejoría a las prácticas educativas, partiendo del buen liderazgo para el buen desempeño de los docentes de aula, de no darse estos cambios podría empeorar la situación educativa de los estudiantes a falta de una proyección que perjudique los resultados deseados, también que existe poco compromiso de los directores cuyas funciones están de promover la praxis evaluativa y reflexiva, asimismo la administración dentro de una institución podría ser perjudicial para la comunidad estudiantil.

La gestión institucional en la “I.E. N° 50232 Virgen del Carmen de Tiobamba” evidencia problemas en lo gerencial, la falta de coordinación con las distintas áreas de trabajo, interés por mantener o dar mejoría a las orientaciones educativas y liderazgo desde la dirección, considerando que es el pilar fundamental de una organización, en este caso la I.E. donde debe primar la iniciativa en el desarrollo educativo que permite un nuevo enfoque interinstitucional con el fin de mejorar los logros de aprendizaje. Es necesario el incentivo a la plana docente para la búsqueda de nuevos enfoques pedagógicos que faciliten superar los desafíos de una educación globalizada, para ser innovadores en la creatividad de estrategias respectivas que respondan a la realidad de la I.E. Por lo anterior surge el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa en Cusco, 2023?, y como problemas específicos se planteó de la siguiente manera: a) ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco, 2023? y d) ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco, 2023?.

La importancia de la investigación abarca desde el aspecto teórico, metodológico y práctico, de acuerdo a Vélez (2019), por lo que la presente investigación se justifica teóricamente, dado que el estudio pretendió profundizar y plasmar teorías y conceptos sobre las variables de estudio y de esta manera considerar y analizar distintas perspectivas según a los diversos autores. Por otro lado, la investigación tiene importancia en lo práctico, que a partir de este criterio se puede observar que la gestión institucional de las escuelas se vuelve más desafiante en la medida en que existen un monitoreo poco eficiente y real, los procesos, métodos y tiempos requeridos para lograr las metas institucionales se vuelven más informativas que reflexivas, es decir de cumplimiento. Aparte de que la eficacia y eficiencia se encuentra en un punto álgido, pues las metas definidas se logran a un bajo porcentaje, en este escenario el rol del director como líder pedagógico y gestor institucional juega un papel muy importante para la comunidad educativa. Por último, el estudio se justifica metodológicamente, por el aporte de nuevos instrumentos y secuencia metodológica que se

sigue en el desarrollo del estudio el cual puede ser utilizado por futuros estudios que tengan el objetivo de profundizar el problema de estudio.

Recientemente se han propuesto varios cambios para el sistema educativo peruano con el logro de dar mejoría a las prácticas educativas. La administración educativa se esfuerza por cumplir con las obligaciones administrativas bajo un buen liderazgo docente cuando es posible desarrollar y cumplir todas las funciones que debe realizar el docente, entre estas podemos mencionar: la preparación para el aprendizaje, la educación acorde a la realidad y la evaluación formativa de la comunidad estudiantil. De esta manera es importante que existan acciones que motiven a los educadores a realizar proceso de metacognición para asumir compromisos pedagógicos e institucionales (MINEDU, 2020).

La administración institucional de la I.E donde se imparte la educación presenta dificultades a nivel local por la falta de liderazgo gerencial, coordinación con las distintas áreas de trabajo, interés por implementar acciones de mejora de la calidad educativa, este aspecto es una pieza trascendental de cualquier organización, ya que una institución se proyecta con iniciativas de desarrollo educativo que permite un nuevo enfoque interinstitucional de la enseñanza y el aprendizaje. De la misma manera se plantea el siguiente objetivo general que viene a ser: Determinar la relación que existe entre gestión institucional y el desempeño docente en una institución educativa en el Cusco, 2023. Estableciéndose los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023; b) Determinar la relación entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023; c) Determinar la relación entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco, 2023; d) Determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco, 2023.

Con respecto al marco teórico, en la presente investigación se consideró la bibliografía existente y referente al tema de investigación, en ese entender se partió del establecimiento de los antecedentes del problema.

De acuerdo a la revisión bibliográfica de fuentes consultadas sobre las variables gestión institucional y desempeño docente, se encontraron antecedentes internacionales, nacionales y locales, los mismos que se detallan a continuación. Partiendo de los antecedentes internacionales:

Alvarado (2020) en su estudio *Gestión Directiva Pedagógica y su relación con el Desempeño docente en el “Grupo Educativo Jaime Roldós Aguilera”*, Guayaquil, Ecuador. Investigación aplicada dentro de un enfoque cuantitativo, no empírico, diseño descriptivo-correlativo, y cuya población fue de 78 docentes. Propuso como conclusión realizar la interacción en medio de un análisis cambiante, para lo cual utilizó como técnicas la encuesta. Los datos recopilados con las herramientas anteriores se presentan en forma de tablas y gráficos utilizando procedimientos estadísticos. Los resultados se midieron mediante la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que mostró una asociación entre la gestión del orden de enseñanza y la eficacia docente.

Rodríguez (2019) en su tesis doctoral titulada: *El predominio de las prácticas de gestión curricular de los directores universitarios en las prácticas docentes de las instituciones locales de Araucan*, se estableció como meta general: estudiar el predominio de la administración directiva en las prácticas de los jefes de departamentos universitarios en las prácticas de los profesores. Se rige por un paradigma interpretativo y es un tipo importante de investigación detallada que se centra en los docentes como objeto de investigación. Se utilizaron técnicas y técnicas, incluido el análisis de casos, para explicar métodos coherentes de actividades de enseñanza y gestión del diseño de estudio de los planes de estudio del personal formativo. Las conclusiones destacan la necesidad de liderazgo. Se aplican diversas teorías de liderazgo ético en la docencia para articular un liderazgo que tenga en cuenta la ética profesional del director y docente y se adapte a los requerimientos culturales de muchos pueblos.

González (2020) evaluó el liderazgo directivo y desempeño docente del estado Nueva Esparta, Venezuela. De acuerdo con su metodología, el análisis utilizó un enfoque cualitativo, un plan de análisis detallado y un cuestionario como herramienta de recolección de datos. La muestra tenía la conformación de 45 pedagogos de dicho establecimiento. La función de desarrollar relaciones de trueque efectivas con los demás, crear sinergias para lograr objetivos y adaptar el liderazgo a los nuevos tiempos ha demostrado ser la táctica más adecuada a utilizar. Además, fomentar que el docente actúe como facilitador de los transcurso y las experiencias en la instrucción educativa en el aula como fuera de ella, así como tener en cuenta a los alumnos como sujeto activo de su propio aprendizaje, ha demostrado ser otra táctica eficaz. De manera similar, los instructores necesitan la ayuda de un gerente que practique una gestión eficaz a través del desarrollo personal, el liderazgo y prácticas educativas sobresalientes.

Terminada los antecedentes internacionales se procede con los antecedentes de nivel nacional, para ello tenemos a Ramírez (2019) su estudio denominado: La Gestión Institucional y el desempeño Docente en la Organización Educativa de Miguel Chuquisengo Ramírez, Distrito de Tarapoto, 2019, el objetivo fue identificar la relación entre la gestión institucional y la gestión docente en la Organización de Tarapoto. Este análisis descriptivo, se siguió un diseño correlacional y una muestra de 23 asistentes, manejándose el cuestionario como medio. La hipótesis alterna que confirma lo siguiente, es aceptada por el estudio de la siguiente manera: la efectividad de los docentes de la organización educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, zona San Martín, 2019, se ve influenciada significativamente por la administración de la institución.

Hernández (2019) buscó evaluar la gobernanza organizacional y la actuación de los pedagogos de la zona La Esperanza, Trujillo en su tesis doctoral “Gestión Institucional y Desempeño Docente en Establecimientos Educativos Básicos del Distrito de La Esperanza, Trujillo, Universidad Cesar Vallejo – Trujillo – Perú”. En el estudio no empírico se utilizó un diseño correlacional. Debido a que se trabajó con un total de 72 docentes de 12 escuelas primarias de La Esperanza - Distrito de Trujillo, la muestra fue censal, y una muestra probabilística e intencional. Se utilizó un cuestionario utilizado como instrumento. En las escuelas del área de La Esperanza, la administración y el desenvolvimiento de los pedagogos del Centro educativos en Trujillo tienen un gran alcance para el rendimiento de la comunidad estudiantil.

Palacios (2021) en su tesis de investigación Gestión institucional y desempeño docente en la I.E. N° 88001 Chimbote, 2021, plantea como objetivo central la relación que existe entre las variables de estudio, para ello se consideró en su metodología el diseño no experimental y alcance correlacional y como población se consideró a 29 docentes. Se obtuvo como resultado relevante que existe una relación directa, positiva y significativa con un Rho de Spearman de 0.724 y $p=0.01$, dado que el 62% de docentes mencionaron que la gestión institucional es alta y el 82% indica que el desempeño es alto.

Como último antecedente son los del nivel local, donde tenemos a Herrera (2021) en su indagación Interacciones entre la administración educativa y la manipulación docente en la institución educativa Sagrado Corazón en Arequipa. El objetivo del análisis fue conocer la manipulación docente de la gran institución educativa urbana Sagrado Corazón Arequipa, en diálogo con la administración educativa. Su metodología indica que se trata de un diseño correlativo no empírico de investigación cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 66

docentes que laboraban en la organización, siendo esta herramienta una medida de la eficacia docente y de la gestión de los educadores. Se finiquita la existencia de la agrupación algo importante entre la gestión docente y la administración educativa.

Mejía (2019) en su estudio Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santa Ana, La Convención; formula el propósito principal la relación que existe entre las variables. Por lo tanto el estudio fue de tipo correlacional, descriptivo y de diseño experimental transversal considerando a la 292 docentes de población. Se encontró el resultado de que la gestión institucional es calificado regularmente por el 74% de docentes y el desempeño como favorable por el 80% de docentes.

Finalizado los antecedentes del problema se sigue con las bases teóricas científicas o marco conceptual, para ello se da inicio con el detalle teórico de la variable Gestión institucional:

Cada historiador tiene su propia visión del problema de la gobernanza institucional, por lo que veremos cómo algunos de ellos participan en este debate. Según Alvarado (2016), la gestión en las instituciones se da a definirse como el sobrepuesto de una agrupación de tácticas, técnicas y métodos en la gestión de los medios y el aumento del número de ocupaciones institucionales. Asegura que la gestión técnica positiva, aplicada a las herramientas que se utilizan en la realización de las diversas actividades para llevar a cabo los planes de gestión institucional, es un elemento clave de la gestión institucional.

Según Herrera (2021) menciona que la gestión institucional es un acervo de prácticas y realizaciones utilizadas en la realización de tareas administrativas que contribuyen en el logro pedagógico. El autor señala que la gestión institucional debe basarse en los siguientes métodos, mencionando la planificación como la labor trascendental de una gestión, junto con la organización, la comunicación, el control y la cooperación. El liderazgo se explica como la capacidad que debe tener una persona para poder maniobrar libremente en una organización con la finalidad de consagrar los fines formulados por una organización.

Para modernizar la gobernanza de la organización por medio de la creación y lograr que sus puntos fuertes jueguen un rol de estrategias ante las debilidades de la gobernanza clásica, las instituciones deben contar con gestores dedicados a crear innovaciones constantemente. Durante nuestro estudio, al contrastar la gestión clásica con la pauta de la gestión de las instituciones actuales, llegaremos a comprender las críticas de varios investigadores en el marco a que la pauta convencional da a saber que un escolar solo recibe

de forma pasiva y no trasciende en sus asuntos. aprenden y además tienen poco contacto con su entorno social, mientras observamos que el protagonista de la clase es el profesor, mostrándose la posición. Según la UNESCO (2020), existen 4 modos de gestión en la administración de la educación, los cuales siguen enfocados en promover procesos educativos para el aprendizaje de los estudiantes. Estos tipos de administración son los siguientes:

Gobernanza Institucional: Tiene que ver con cómo se estructura la organización y cómo se encomiendan funciones a los agentes educativos que son los responsables de trabajar por objetivos y resultados.

Gestión administrativa: Se basa en las ocupaciones relacionadas con la gestión de los recursos de una organización, ya sean humanos o materiales. Además, las reglas, los procesos y los métodos relacionados con varios roles están integrados en esta clase de administración.

Gestión pedagógica: se fundamenta en cada una de las profesiones en concordancia a la labor pedagógica, incluyendo la construcción de diversas metodologías de enseñanza y formación.

Gestión comunitaria: se refiere al conjunto de actividades que realiza una organización en colaboración con los padres y la comunidad para afirmar el apoyo al logro de una educación integral que contribuya a la solución de problemas inherentes al medio en el que se desarrolla el acto educativo.

Lo anterior confirma que la gestión educativa es un método que reúne a todos los agentes educativos con el objetivo de empoderarlos con funciones para la adecuada gestión de la organización. Esto quiere decir, que la gestión educativa incluye una secuencia de procesos administrativos que deben estar relacionados con la distribución de tareas, distribución de costos, métodos de documentación, manejo de tiempo y espacio, procesos pedagógicos que deben ser pertinentes a las tácticas del avance en la formación educativa, así como procesos asociados a la creación de un clima institucional positivo y trabajo en grupo. Por tanto, de esta gestión depende el éxito de los objetivos predispuestos y la adaptabilidad a las modificaciones y necesidades de la sociedad universal. La gestión educativa implica un comportamiento consciente y responsable de todos los agentes educativos.

De acuerdo con lo dicho, la gestión institucional es la acción de dirección en una organización y se fundamenta en uno de los procesos administrativos básicos y esenciales,

que es el liderazgo. Esto quiere decir que se trata de un conjunto de actividades que se diseñan estratégicamente, manteniendo el foco en el logro de las metas propuestas en un período determinado. En otras palabras, es un conjunto de funciones realizadas por los gerentes de una organización de acuerdo con métodos administrativos.

Referente a la definición de la gestión institucional, según Lepeley (2016), la administración institucional es la función de la organización para llevar a cabo sus proyectos estratégicos a través del presupuesto institucional con base en ella, desglosando significativamente los resultados de este último a través del plan operativo anual. De acuerdo con la sugerencia del creador, toda organización educativa debe tener una estrategia estratégica que detalle los pasos a seguir en los tiempos para mejorar el servicio al cliente y al comprador. Además, se debe considerar el clima institucional, que es característico de la gestión de cualquier organización institucional y permite que el personal realice sus funciones en paz y tranquilidad mientras trabaja en fructíferos proyectos de desarrollo con la ayuda de la comunidad educativa.

Para conceptualizar la administración institucional, se discutirá el término administración. Según esta definición, el término latino "Gestar" se relaciona con una iniciativa para lograr un objetivo predeterminado a través de la ejecución de una operación planificada. Desde sus inicios, esta iniciativa ha sido utilizada en la gestión organizacional (Leithwood et al. 2019).

La gestión se define como la aplicación de técnicas, herramientas y métodos para proporcionar una administración eficaz de los medios y el desenvolvimiento de actividades laborales cómodas (Balzan, 2018). Desde el punto de vista clásico, la administración y la gestión siguen estando estrechamente relacionadas; es decir, a través de la realización de un conjunto programado de tareas, se logra la meta prevista. En otras palabras, continuaremos logrando resultados realizando y completando actividades. Así como también se entiende administración como gerencia, hoy esta oración se relaciona plenamente con los procesos de gestión organizacional desde el diagnóstico, diseño, idealización, ejecución y control.

De lo expuesto se tiene la posibilidad de concluir que la administración en las empresas se rige por un conjunto de pasos que deben realizarse de manera coherente para lograr los fines postulados. Las expectativas y oportunidades que tiene la organización se integran a la gestión de la institución para que a partir del correcto diagnóstico y organización logre mantener el control y evaluar su gestión en base al cumplimiento de las metas propuestas. La organización evalúa su potencial de desarrollo y prepara soluciones efectivas

a los problemas que puedan surgir. Todos los agentes educativos deben participar en esfuerzos sistemáticos y continuos, pues la administración educativa contiene métodos administrativos con el objetivo de lograr una educación de calidad (Bernardo, 2019).

De acuerdo con Murillo (2019), la organización, junto con la gestión eficiente del personal calificado y adaptado, y el predominio optimizado de los medios en las finanzas que suelen ser recursos inducidos de manera interna por la no participación del Estado son el eje fundamental del desarrollo de la institucionalidad y administración. Además, prevé altos costos para alianzas estratégicas entre instituciones educativas y organizaciones con fines de lucro, pues permitirán brindar formas de trabajo y apoyo financiero a las iniciativas educativas. Según Ramírez (2019), los siguientes componentes determinan la madurez en la excelencia educativa de las instituciones: recursos utilizables, personal, gestión en la administración y en lo académico y gestión organizacional, desarrollo de puntos en la pedagogía como son la valoración, los fines y el contenido, y aplicación de diversas metodologías didácticas en el proceso pedagógico. Hay una contradicción porque cada una de las recientes medidas de fortalecimiento queda por dar a la administración con propuestas innovadoras de formación de personal con el objetivo de cambiar el sistema educativo, a pesar de que los creadores afirmaron que optimizar la gestión administrativa lleva a optimizar la gestión de los centros de enseñanza, lo que en última instancia se reduce el logro de la calidad educativa. Cabe señalar que cuando se habla de administración institucional, en realidad nos referimos a la operación y gestión de los medios humanos que son parte de una institución con la intención de recabar con los fines planteados. Esta es una parte decisiva en la preparación de ciertas generaciones de futuros trabajadores en una empresa. Por supuesto, la administración educativa es crucial para que cualquier organización logre sus tareas y perspectivas.

Al realizar todos los controles, se deben utilizar insumos básicos para dirigir las actividades de control a través de la planificación. Los Planes Educativos Institucionales, los Planes Curriculares Institucionales, los Proyectos Anuales de Trabajo y los Proyectos de Innovación son ejemplos de estas herramientas. Implementar recomendaciones hechas por consenso común para mejorar la organización, realizar tareas y perspectivas, identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para pensar y comprometerse con este proceso para que los estudiantes y la sociedad puedan lograr altos resultados brindando oportunidades para beneficiarse de un aprendizaje de calidad, puede obtener mejores respuestas utilizando estos dispositivos.

Un proceso difícil en el que los recursos y métodos involucrados en el funcionamiento del sistema requieren que los gerentes que lo supervisan desarrollen una carrera y estén preparados para adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar las contingencias. Hace referencia para que los gerentes tengan éxito, deben superar el problema de orientar con éxito una organización educativa basada en la correcta gestión educativa. Los documentos rectores que deben ser seguidos y seguidos por la totalidad de asociados en el proceso de enseñanza contienen las actividades y métodos que forman parte de la normativa pertinente.

La nueva gestión estudiantil debe velar por la igualdad, la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y la pertinencia que faciliten el éxito de objetivos en la educación. Esto sugiere que las organizaciones educativas deben proteger su cultura y clima organizacional para superar sus deficiencias. Desde esa perspectiva, Se debe enfocar una mejor gestión institucional. La gestión institucional se entiende como un conjunto de tareas que realiza el administrador de una organización educativa, planificando procesos para establecer los fines, planificando, mandando y orientando la calidad de la educación (Rodríguez, 2018).

Las teorías que sustentan la gestión institucional vienen a ser como primer el enfoque estratégico, el desarrollo del pensamiento estratégico, definido por Anderson (2018) como un cambio en la norma en la que las organizaciones son vistas como tareas cuyos esfuerzos compartidos generan beneficios comunes, se anticipa más en el proceso de idealización estratégica y pertenece a los resultados paralelos. Según Escamilla (2016), como reacciones extrovertidas, espontáneas, anticipatorias, críticas e iniciadas al cambio, las anteriores son un apoyo sustancial para la organización, la organización y la dirección estratégica.

Según Freire (2017), la cualidad más matizada en cuanto al pensamiento de las estrategias es conocer lo que se viene en adelante. Saber lo que sucede no es suficiente, necesita percibir la verdad como un todo, comprender sus dificultades, analizar sus relaciones y actuar.

Teoría de sistemas. Rodríguez (2020) confirma que esta teoría describe el control de calidad utilizando los términos idealización, control y optimización continua. Los recursos para esta teoría que le permiten incorporar una perspectiva de calidad en cada organización son: Identificar usuarios y sus necesidades, diseñar reglas estandarizadas para diseñar los medios que ayuden a brindar calidad, optimizar continuamente para reducir el margen de error en las distintas etapas del proceso y establecer un compromiso con la calidad. Según Tirado (2018), la gestión en este paradigma es un esfuerzo continuo y sistemático para

evaluar y mejorar los procesos educativos. Medir la calidad usando reglas y estándares. Tomándose en consideración la creatividad, la productividad y el aprendizaje, asimismo es sinónimo de impecabilidad y burocracia reducida.

Teoría de Procesos. Las normas ISO realizan un enfoque orientado al proceso. Herrera (2021) confirma que estas normas definen estándares para los sistemas de calidad. Esto se hace bajo el supuesto de que ciertas características de la práctica administrativa pueden ser estandarizadas y que el óptimo diseño, uso y adecuada gestión de los sistemas de calidad dan confianza en su funcionamiento. Resultados que satisfagan las expectativas y demandas de los consumidores.

Estos requisitos, junto con la excelencia de los modelos EFQM y Baldrige, son los modelos contemporáneos más importantes de control de calidad como táctica competitiva. Las organizaciones que se adhieren a las normas ISO pueden obtener la certificación. Al hacerlo, recibirás un expediente oficial que certifica el nivel de calidad que ofrece. El Reglamento del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 describe los siguientes procesos:

- Entorno de la empresa: liderazgo proporcionando ayuda.
- Método: evaluación del desempeño y su mejoramiento.
- Planificación holística.

Según Rosario (2017), las enseñanzas holísticas valoran al planeta como un sistema de piezas indivisibles, conectadas y en constante movimiento. Un planeta natural es un lugar multidimensional donde no existe una línea recta o una forma regular para que los eventos ocurran simultáneamente.

Partiendo de la idea de que solo los individuos felices y satisfechos tienen el potencial para construir sociedades buenas, las enseñanzas holísticas se enfocan en el mero conocimiento y la competencia del individuo como parte integral del desarrollo pleno y saludable. Se reconocen la búsqueda de significado. Escamilla (2016) explica qué significa el pensamiento holístico: No habríamos podido observarlo solos.

Murillo (2019) confirma que el razonamiento holístico se caracteriza por una perspectiva que busca la totalidad en lugar de la fragmentación. Describe la tendencia natural a formar totalidades mediante la ordenación o agrupación de varias unidades. Ver las cosas como un todo en lugar de dividir las en sus componentes.

Dimensiones de la variable gestión institucional, de nuestro análisis se basan en la afirmación de Alvarado (1999) de que hay cuatro dimensiones.

El liderazgo directivo tiene un valor de éxito de cualquier organización es el resultado del liderazgo de una persona responsable, especialmente en la situación de la administración de una organización educativa. Por lo tanto, es de gran importancia para la gestión. Lo que se dice de ellos es cierto. Alvarado (1999) argumenta que esto está relacionado con la conducción de elecciones, y define estilos de liderazgo para la conducción de elecciones: autoritario-explotador, autoritario-benevolente, consultivo en grupo y participativo, refiriéndose a cómo sucede esto.

El liderazgo transformacional, que busca desarrollar líderes de cambio idealizando y desempeñando cada una de las profesiones propuestas para lograrlo, brindando cada uno de los medios para utilizar los recursos necesarios y existentes para poder dar un paso, es otro estilo de liderazgo mencionado por Rosario (2017), lo que se ha evidenciado en un grado técnico y se lleva a cabo a través de acuerdos celebrados, cuyo fin primordial fue la satisfacción de las dos partes. Según algunos estudios, no existen estilos de liderazgo adecuados o efectivos.

Cualquiera que sea el caso, mucho dependerá del jefe, ya que sus habilidades lo ayudarán a ajustarlo a la realidad del campo, produciendo los mayores resultados "centrados en la verdad". El jefe puede elegir el que mejor coincida con la verdad. El liderazgo situacional es el nombre de este enfoque del liderazgo. Según algunos estudiosos, el liderazgo eficaz no implica el uso de la autoridad, el poder o el autocontrol para ahuyentar a otros que confían en él. En su sitio, el jefe debería poder inspirar a sus seguidores tomando medidas decisivas que inspiren suficiente confianza en su juicio. Esto nos ayuda a comprender que un gerente con cualidades de liderazgo controla la actividad de dirigir a un grupo de individuos definidos para lograr los fines en medio de orientaciones, conocimientos, ingenio y capacidad en la administración.

El liderazgo debe verse como un plan para motivar al personal de la escuela a llevar a cabo actividades primarias planificadas para lograr sus objetivos. Esto nos permite ver cómo debe actuar el jefe de acuerdo a las situaciones específicas que se muestran en la realidad y debe ser democrático, estratégico y transformacional.

Tácticas planificadas de segundo orden. Es una herramienta de administración que permite diagnósticos para ayudar a las empresas a tomar decisiones sobre sus actividades actuales de desarrollo de proyectos y el rumbo futuro que deben tomar para adaptarse a los cambios y demandas en el campo y hacer crecer los bienes y servicios que proporcionan.

Según Alvarado (2016), la planificación estratégica incluye: entenderse a sí mismo como un proceso racional y un pensamiento deliberado encaminado a mirar y diseñar el futuro deseado y no sólo viable de la organización, manteniendo un alineamiento constante entre metas y objetivos, habilidades y capacidades organizacionales que cambian una y otra vez. Por lo tanto, cabe señalar que, en la planificación estratégica, los recursos disponibles deben utilizarse de manera efectiva. Además, se deben incluir los siguientes pasos "aceptación, orientación política, formulación del proyecto, diagnóstico, implementación y evaluación". Las instituciones educativas utilizan un procedimiento conocido como organización educativa estratégica para exponer su visión y objetivo a largo plazo, así como detallar las estrategias para lograrlo. Este enfoque se basa en la investigación y el análisis FODA.

También se enfatiza la cooperación activa de las partes interesadas en el aprendizaje, tales como equipo directivo, docentes, estudiantes, antiguos alumnos, auxiliares, y demás administrativos, así como de los familiares. Según el creador, esto nos lleva a creer que la idealización de estrategias permite crear una lista de actividades a largo plazo y planificar su ejecución a través de la implementación de varios planes para convertir las perspectivas de la organización en realidad.

Dimensión Evaluación. Para tomar decisiones y sugerir alternativas para atender las deficiencias reconocidas, se entiende como la recopilación de información administrativa, la fundamentación de la verdad situacional de la gestión y la fundamentación de los resultados existentes. Esto incluye tener en cuenta las tácticas, metodologías y técnicas de enseñanza utilizadas por los pedagogos en la mejoría de brindar conocimientos. Según Alvarado (2016), la gestión institucional es un proceso en el que se enfatiza la toma de decisiones a través de la planificación estratégica y se evalúa constantemente la gestión educativa para asegurar un clima institucional positivo. De lo anterior, se puede concluir que antes de la implementación del plan se debe realizar una evaluación para identificar posibles errores. Esto nos ayudará a corregir cualquier acción que no cumpla con nuestras propias expectativas. Al planificar la evaluación de resultados, se espera tener en cuenta los siguientes componentes: efectividad, impacto, efectividad y retroalimentación, si es posible.

Varias razones para emprender este tipo de actividad no están claras, no quieren imponerse a ser evaluados anticipadamente antes de realizar la programación correspondiente, es así, que con la absoluta independencia, recomendamos que los estudiantes realicen evaluaciones, a veces sin ningún criterio, habiendo desarrollado pruebas

sin utilizar indicadores, nos negamos a reconstruir la mayor parte de sus actividades, ya sea la administración de nuestra institución o el trabajo en el aula. En este sentido, conviene tener en cuenta que los puestos de dirección se rotan y evalúan en función de los resultados de un periodo determinado. Esto aumentará el enfoque en mejorar la prestación de servicios y permitirá que se realicen cambios para reemplazar a los encargados de las instituciones.

Esta iniciativa fue impulsada por el hecho de que muchas instituciones tienen directores de largo plazo con tendencias autoritarias. Estos directores gobiernan concentrando el poder en sus manos y negándose a ordenar el trabajo, lo que genera malestar en algunos docentes y muchas veces genera conflictos en las instituciones.

Dimensión Clima organizacional. Tiene que ver con cómo los clientes internos y externos perciben la respuesta de los asistentes al desarrollo de su trabajo en el ambiente sindical que desarrollan en su organización educativa. Esto se refiere a la cooperación en el ambiente de trabajo, donde los diferentes participantes adoptan diferentes tipos de comportamiento que afectan el clima laboral.

Según Alvarado (2016), el clima de trabajo en las instituciones es un conjunto de componentes que influyen en las relaciones interpersonales y que es necesario comprender para utilizarlos, mejorarlos y resolver posibles conflictos. Estos componentes combinan, entre otras cosas, sus fuentes de motivación, las reacciones que experimentan hacia sus compañeros, el grado de éxito personal y las condiciones en el lugar de trabajo.

De cada una de las posibilidades mencionadas, puede surgir el problema de decidir qué tácticas utilizar o cómo implementarlas para satisfacer a todos los usuarios internos, orientándolos para que quienes inician el proceso puedan realizar su trabajo técnico y profesional de manera solidaria y alcanzar los objetivos fijados en sus tácticas organizativas.

Aclaremos que el clima en el trabajo es un elemento personal que se asocia al entorno de las interacciones interpersonales en la vida de una organización. Dado que existe solo en la conciencia de los individuos, su práctica o no depende de la conciencia de cada miembro. Tenemos la oportunidad de ver que el clima institucional existente en toda organización, y que está influenciado por las personas que la integran, es la razón del éxito de las buenas relaciones.

Desempeño docente se define como el éxito del proceso de educación y aprendizaje se basa en el trabajo del docente, el cual se mide por el desarrollo de los estudiantes. Los líderes escolares tienen la responsabilidad de promover procedimientos de aprendizaje efectivos que garanticen un alto rendimiento (Rojas, 2016).

Asimismo, Minedu (2019) define la gestión docente como el proceso mediante el cual los docentes diseñan, ejecutan y evalúan las actividades que programan para colaborar con la comunidad estudiantil para el logro de las actividades competentes. La secuencia ordenada y justificada de las actividades del docente en su práctica docente para lograr los objetivos educativos propuestos y desarrollar las competencias planteadas en los planes y programas de análisis constituye la gestión maestra (Pérez et al. 2017). El resultado de todo lo que hace un docente en el aula, que es, de hecho, el resultado de lo que se planifica en el aula y otros programas, es su trabajo como docente. Para adaptar e implementar el proceso de educación y aprendizaje para que los estudiantes puedan lograr el aprendizaje deseado, el educador utiliza una secuencia de estrategias apropiadas (Pont et al., 2019).

La tarea pedagógica diaria del instructor incluye una variedad de actividades estratégicas que componen las actividades del maestro, incluida la organización de clases, la enseñanza a través de métodos, la orientación de los estudiantes sobre cuestiones académicas y de comportamiento, y la evaluación continua de los resultados del aprendizaje. El funcionamiento de un maestro también incluye la cooperación del maestro en la gestión de la escuela y los vínculos que establece con sus compañeros, que deben estar basados en el respeto.

La gestión docente puede analizarse desde dos posiciones: objetiva, que se determina por la valuación del performance de los docentes a través del cumplimiento de indicadores, y subjetiva, a través de la cual el docente experimenta la implementación y evalúa el cumplimiento de las metas planteadas durante el período de formación y el proceso de aprendizaje. Jiménez (2020) menciona que el desempeño de los docentes es resultado final de prácticas pedagógicas encaminadas a lograr un aprendizaje significativo en un establecimiento educativo, lo que revela la practicidad y profesionalismo de un docente que, en un proceso de constante optimización, busca contribuir a la formación integral de estudiantes. La capacidad del instructor para proponer y aplicar métodos, contextualizar el conocimiento y proporcionar soluciones de casos funcionales son puntos importantes en la evaluación de la gestión.

El aprovechamiento de los recursos didácticos de que dispone la organización educativa debe ser un elemento clave de la labor docente, además de la transferencia mecánica de conocimientos. Cabe señalar que la disponibilidad de recursos financieros y materiales en una organización educativa no afecta el desempeño de un docente; más bien, si los recursos son escasos, los esfuerzos de los maestros son fundamentales para desarrollar

las competencias de los estudiantes. La definición de iniciativa de gestión docente dada por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) sirve de base para este análisis. Establece que la gestión docente es un conjunto de profesiones de la práctica docente cuantificables y observables, que son las habilidades y el profesionalismo con el que un docente aborda su trabajo con el fin de permitir que los estudiantes aprendan cosas importantes. Una operación también incluye los siguientes elementos: acción, responsabilidad y rendición de cuentas.

Las competencias del Marco del Buen Desempeño que vienen a ser las cuatro competencias que componen los dominios descritos en el Marco para la Buena Gestión se refieren a los comportamientos fundamentales requeridos para llevar a cabo procesos de reforma estudiantil e integrar determinadas áreas de actuación. Las interacciones entre dominios son dinámicas porque cada uno interfiere en el desarrollo del otro como elementos de un todo interconectado, haciéndolos interdependientes. También forman parte del paquete de actividades integral e inclusivo de un gerente.

La gestión de la idealización en las instituciones, la generación de la coexistencia en democracia e interculturalmente y el involucramiento de la familia y la sociedad se integran en la primera dominancia y administración de restricciones para la optimización de los temas educativos, que incluye competencias en relación al tema. Para garantizar un entorno seguro, cortés, amigable y colaborativo, también incluye una intendencia de coexistir en la comunidad estudiantil, que incluye el desarrollo de un clima de estudio de manera positiva para el entendimiento de inclusión y que sea en democracia.

Junto con los métodos para mantenerlo sano y salvo, también incluye una gestión eficaz y justa de los recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo. Los directores pueden coordinar la planificación, implementación, supervisión y evaluación de la administración estudiantil dentro de los límites de este dominio. Además, puede unirse a comunidades educativas estructuradas y solicitar compromisos en función de las funciones y deberes específicos de cada miembro. Esta última se establece por medio de la administración comunitaria, por lo que implica forjar una cooperación simbiótica, participar en obras sociales y brindar apoyo mutuo a empresas públicas o privadas en el campo. En el dominio de condiciones administrativas para optimizar los aprendizajes se integran las competencias de los directores encaminadas a desarrollar e implementar reformas estudiantiles, gestionar condiciones para potenciar los procesos de enseñanza e instrucción por medio de la idealización, promover la cohabitación en democracia y procultura e

involucrar a las familias y comunidades. Su partido llevó a cabo una evaluación intensiva de la implementación del centro educativo.

El segundo dominio, "Orientación del proceso pedagógico para la optimización del aprendizaje", contempla todos los recursos y trabajos directamente involucrados con la implementación y optimización del ejercicio pedagógico presentes en los equipos de maestros, por medio de mecanismos de promoción y participación de espacios, colegios, el trabajo profesional y el autodiagnóstico, gestionar las ocasiones para la formación progresiva y estimular las buenas maneras. Establecer un seguimiento metódico del proceso de enseñanza-aprendizaje haría factible todo esto.

En la orientación del proceso educativo para la optimización del aprendizaje se integran áreas de competencia direccionadas a la potencialización del progreso profesional de la plana docente y construir un apoyo sistematizado en el proceso educativo que llevan a cabo los docentes. La práctica de la gestión pedagógica debe tener en cuenta la naturaleza dinámica del parentesco en medio de estos 2 entornos y la interdependencia articulada del trabajo relacionado, a los que nos referiremos en adelante como requisitos para el desempeño de la IE. Por lo tanto, es muy importante asegurar esta situación a través del desarrollo, uso y evaluación de herramientas administrativas para lograr resultados administrativos.

Competencias Marco del Buen Desempeño Docente, donde se ha calculado que las competencias que vinculan dominios necesitan "algo más que saber qué hacer en una determinada situación, porque esto incluye el compromiso, la voluntad de hacer algo bien, el razonamiento, el seguimiento de ciertos marcos de definiciones y la esencia moral de la naturaleza y sus posibles afectaciones sociales de su elección. Minedu (2018), se puede obtener una mejor comprensión del comportamiento gerencial usando esta definición. En primer lugar, su singularidad se manifiesta en el hecho de que diferentes profesiones pueden contribuir a dar calidad eficiente educativa en una escuela en particular, pero pueden ser inapropiadas en otras condiciones. Por ello, se argumenta que la actividad gerencial es contextual. Es importante reconocer que cada centro escolar tiene sus propios hábitos, la adaptación al cambio, todos los cuales han surgido de un pasado único. Este término sugiere "saber hacer" en el entorno en cuestión.

En segundo lugar, la competencia es "saber hacer" a "excelente", utilizando técnicas metódicas y organizadas, continuamente poniéndose a prueba y evaluándose (racionalidad). Un buen liderazgo se logra a través de la praxis cotidiana y, al hacerlo, se alimenta de la

experiencia, nuestra comprensión del mundo entero y la identidad respecto a los involucrados en la educación.

En tercera consideración, la competencia tiene una dimensión ética, ya que el cambio educativo exige el compromiso y las obligaciones morales de la educación para recordar una y otra vez, los fines que debe irradiar cada una de las competencias ordenadas.

Considerando que existen 4 dominios dentro del Buen Desempeño docente (2017).

Practicar la enseñanza y el aprendizaje. Esta área abarca el proceso educativo utilizado por el docente en su práctica docente. Los profesores deben tener en cuenta el conocimiento previo de sus alumnos al elegir las estrategias y metodologías adecuadas para garantizar que sus alumnos aprendan material importante. Debe planificar el proyecto de estudio, los módulos de estudio y las sesiones de estudio detalladas con material de estudio.

Enseñar para facilitar el aprendizaje de los alumnos. Esta área explica la colaboración entre profesores y alumnos a lo largo del proceso educativo y de aprendizaje en los salones, las sesiones han de ser atractivas y tener lugar de un entorno práctico que aseguren el procedimiento en lo referente a las prácticas educativas y sus involucrados. En este entorno están presentes los valores, los conocimientos y las habilidades. Dado que es responsabilidad del docente asegurarse de que los estudiantes sean conscientes de la transformación en enseñar y el aprendizaje y se interesen activamente en él, y de hacer que se sientan comprometidos con su aprendizaje e intelectualmente inmersos en la producción de conocimiento personal, el docente desempeña un papel fundamental en la A este respecto.

Comunicación a la sociedad sobre cooperación en la gestión estudiantil. Para desarrollar, utilizar y evaluar el plan educativo institucional, este ambiente promueve la interacción respetuosa y solidaria con los miembros de la familia, la sociedad, otras instituciones y toda la sociedad civil. Además, promueve el trabajo colaborativo con las familias para ayudar a los alumnos en el desenvolvimiento en el aspecto psicológico que tiene que ver con el comportamiento con su entorno y los rendimientos académicos.

Formación de la personalidad del profesional docente. Los docentes dialogan en base a su trabajo y su experiencia en la maestría, desarrollando etapas para el aprendizaje permanente y reflexionando sobre su propia práctica docente y la de otros docentes con el fin de fortalecer su identidad profesional y asumir una mayor responsabilidad en la construcción e implementación de la política educativa a nivel regional y nacional.

En relación a los términos básicos tenemos los siguientes:

Gestión Institucional (GI). función encaminada a la creación y conservar los diseños administrativos y pedagógicos en el centro donde se brinda educación, así mismo las etapas llevados de manera interna con carácter democrático, justo y eficaz, que faciliten a la población estudiantil a alcanzar la autorrealización como individuos íntegros, causales y eficientes; como habitantes capaces de realizar la correspondencia para el desarrollo en conjunto, integrando su visión de manera individual en un plan de colectividad.

Administración. Es un conjunto de pasos necesarios para manejar una situación, terminar un trabajo o gerenciar una organización. Un modelo de gestionar se da, por tanto, como una estrategia o marco alusivo a la gestión de alguna organización.

Operación. Las funcionalidades respecto a la planificación, ejecución y evaluación que aseguran el aprendizaje de los estudiantes son actividades efectivas para educar a la comunidad estudiantil en las muchas facetas de su vida.

El desempeño docente es la aplicación práctica de la profesión docente que desarrolla las responsabilidades y funcionalidades legal, institucional y socialmente definidas en relación con todos los elementos relevantes de su profesión.

Una organización educativa define su perspectiva a largo plazo a través de la organización, que es un proceso que considera sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

El docente individual es responsable de realizar la actividad docente y promueve la adaptación del alumno al medio social a través del apego de su personalidad a través de la relación duradera con el alumno. El actor principal y protagonista del acto educativo es el alumno. Desacredita la Ley de Educación.

Procesos. Interactúa con la idealización, uso, investigación y alineación de los procesos de la organización a las demandas y expectativas de sus consumidores.

Las variables identificadas vienen a ser: Variable 1: Gestión institucional; donde sus dimensiones vienen a ser: Liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación, clima institucional. Como Variable 2 es el Desempeño docente, donde está compuesta por las siguientes dimensiones: Planificación para el aprendizaje de los educandos; la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, la participación en la gestión enlazada con el fin comunitario y desarrollo profesional e identidad docente.

A continuación, se presenta la formulación de la hipótesis general siendo de esta manera: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa. Siendo las Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la

gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023, existe relación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2022, existe relación significativa entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco 2023 y existe relación significativa entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco, 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, dado que para encontrar respuesta a la investigación se cuantifica cada resultado del conjunto poblacional a quienes se intervino en consideración de la gestión institucional y desempeño docente, seguidamente se recurrió al estudio estadístico, para corroborar la correlación en ambas variables mencionadas. El enfoque cuantitativo permite recopilar data con la finalidad de corroborar las hipótesis otorgadas con el cálculo estadístico mejorando la guía de compromiso (Hernández, 2016).

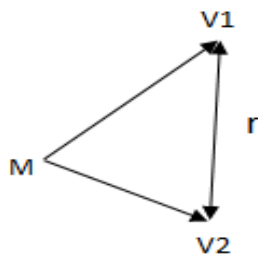
Método deductivo. El proceso de desarrollo o transición de un enunciado amplio o teórico a una iniciativa específica o concreta es lo que lleva de lo general a lo específico. Esto crea el problema y el marco teórico siendo un proceso analítico porque utiliza cuando es importante descomponer un todo en sus partes componentes para poder comprenderlas todas en su totalidad. Se utiliza para explicar en detalle el trabajo de los datos estadísticos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2018), el estudio es el tipo detallado importante de grado de correlación. Señalaron que esta clase mide, evalúa o enfoca datos esenciales sobre conceptos asociados con el cambio, así como el tamaño o la estructura de un objeto, para desarrollar la comprensión. Son medidas descriptivas o recopilan datos para explicar el tema de análisis. Describir tendencias en una población o conjunto. Eres dueño de un fenómeno y sus recursos. Cuantifican las ideas y especifican las variables.

2.2. Diseño de investigación

Para comprender la interacción entre dos o más variables se utilizó un estudio de correlación. Donde se hace predicciones, explica cómo se relacionan los cambios y cuantifica esas relaciones (Hernández et al., 2018).

Proceso sintético. Discrepando del procedimiento analítico, va desde lo elemental a lo global, para su descripción o su manejo. Se utilizó para describir los resultados y sacar las conclusiones. Según Rodríguez, et al. (2019), una técnica investigativa es un plan que da a conocer el abordaje del problema presentado y que permite identificar los pasos a seguir para realizar un análisis. Dado que no se realizó ninguna manipulación intencional de los cambios en el presente plan, el enfoque de la investigación es una correlación cruzada detallada no empírica, y su propósito es considerar los eventos en su entorno natural. El diseño equivalente se muestra más adelante (Hernández & Mendoza, 2018).



En donde:

M= Muestra

V1= Variable gestión institucional

V2= Variable desempeño docente

r= Relación entre variables

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández, et al., (2018) representa un conjunto de todos los casos que coinciden con un de conjunto especificaciones. De esta forma se incorpora a la población 1 director de la institución educativa y 25 tutores.

Tabla 1

Población de estudio según genero

Muestra	F	%
Varones	9	34.6
Mujeres	17	65.4
Total	26	100

Nota: Datos obtenidos - SIAGIE

Muestra: de acuerdo a Gómez (2014) hablamos de “procedimientos que no utilizan las leyes del azar o cálculos de probabilidad, esto implica que la fórmula no es aplicada para obtener una cierta parte de la muestra. El modo de muestreo fue intencional, que, como señala de Sánchez (2017), es aquel que elige el investigador según su propio criterio, incluso sin reglas matemáticas o estadísticas. De acuerdo a lo teorizado anteriormente, en esta investigación se utilizó el criterio de muestra poblacional, lo que implica que los mismos sujetos que son las unidades de estudio en la población, forman la muestra. Para este plan de investigación el conjunto poblacional fue comprendido por 26 integrantes de organizaciones educativas, para la muestra se contó con toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos /equipos de laboratorio /informe de laboratorio especializado, de ser utilizados.

Las técnicas nos facilitan la obtención de la data relevante para investigar el problema que se analiza mediante la implementación de dispositivos diseñados de acuerdo con la tecnología a seguir. Según (Sánchez, 2017), la técnica para recopilar datos es la expresividad operativa del diseño de la encuesta, una descripción concreta de cómo se llevará a cabo el plan de la encuesta. El presente estudio establece las operaciones de investigación como técnicas de medición del cambio (gestión institucional y gestión educativa). Esta es una técnica que continúa explorando las críticas que el sector de la población tiene sobre el problema planteado. Es uno de los métodos de investigación social más extendidos y se basa en descripciones de muestras de población para recopilar información. El medio empleado fue un cuestionario, Hernández (2016). Los cuestionarios son probablemente el medio más utilizado para recopilar datos. Un cuestionario se basa en una serie de preguntas que guardan relación con las variables que se están midiendo.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El cuestionario ayudó a medir la variable gestión institucional, que es producto de la operacionalización de los cambios y se divide en 4 órdenes de magnitud: La primera cantidad de idealización se divide en 3 indicadores: el primero se relaciona con documentos que cuestan 4 preguntas, el segundo el indicador es el organigrama, que cuesta 2 preguntas, el tercer indicador es el clima institucional, que cuesta 3 preguntas; la segunda variable administrativa se divide en 2 indicadores, el primer indicador son los recursos que cuestan 3 gastos, el segundo indicador son los reglamentos que cuestan 3 gastos; La tercera cantidad pedagógica se divide en 2 indicadores, la primera se relaciona con la metodología, que cuesta 3 preguntas, el segundo indicador es la evaluación, dividida en 3 indicadores. La cuarta cantidad es la comunidad, se divide en 2 indicadores, el primero es la cooperación, que cuesta 3 preguntas, el segundo indicador son los padres de familia, que tiene 3 preguntas.

En ese sentido, con el propósito de validar la herramienta, se utilizó el juicio de profesionales, quienes tienen la oportunidad de revisar y proponer recomendaciones para su creación, también se utiliza el Alfa de Cronbach para la confiabilidad

2.6. Aspectos éticos en investigación

Esta investigación se realizó en correspondencia a la normatividad, los protocolos y la metodología exigidas por la Universidad Católica de Trujillo.

Las identidades de los encuestados son exclusivas de la encuesta, se respetan las normas APA, las encuestas y la discusión de los resultados más relevantes para el propósito de la encuesta se llevan a cabo y se planifican de acuerdo con el aporte más apropiado. Los medios de socialización de los resultados y el alcance de este estudio están acorde a las orientaciones emitidas por los docentes asesores y dictaminantes. Además, se respetó los derechos de propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Resultados descriptivos con respecto a la variable gestión institucional

Tabla 2

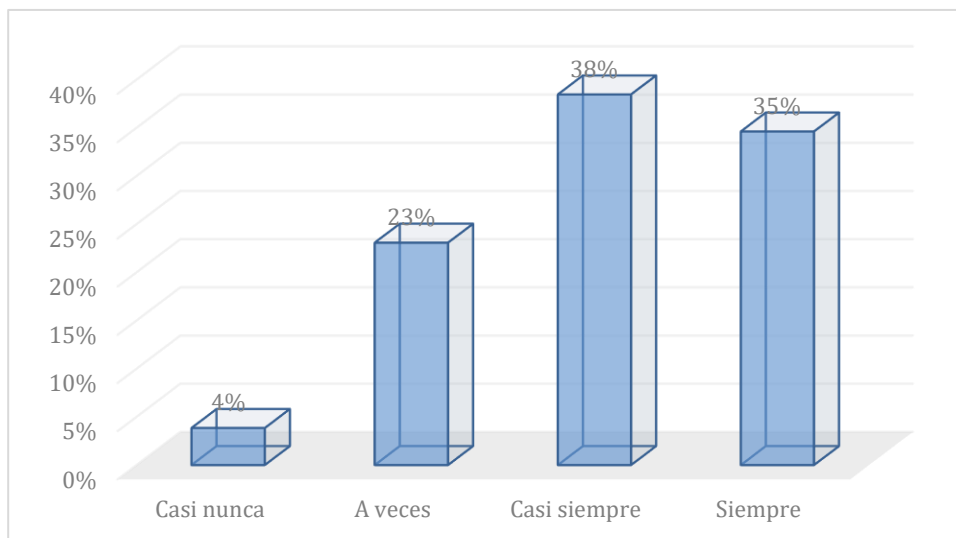
Resultados de la variable Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4%
A veces	6	23%
Casi siempre	10	35%
Siempre	9	50%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 1

Resultados de la variable Gestión institucional



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 1, se puede observar que del total de los encuestados el 38% indican que casi siempre existe la gestión institucional, mientras que el 4% casi nunca existe gestión institucional. De lo anterior se puede afirmar que en la Institución Educativa las autoridades realizan y están comprometidos con la gestión institucional para beneficiar a toda la comunidad educativa, existiendo al liderazgo, planificación, evaluación y el clima institucional.

Resultados descriptivos con respecto a las dimensiones de la variable gestión institucional

Tabla 3

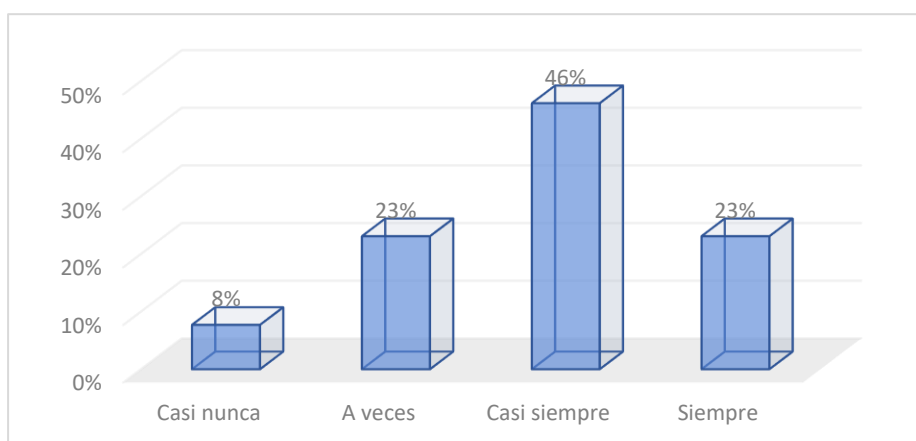
Resultados de la dimensión liderazgo educativo de la variable gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	8%
A veces	6	23%
Casi siempre	12	46%
Siempre	6	23%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 2

Resultados de la dimensión liderazgo educativo de la variable gestión institucional



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 2, se puede observar que del total de los encuestados el 45% indican que casi siempre existe liderazgo académico, mientras que el 8% casi nunca existe gestión institucional. De lo anterior se puede afirmar que casi siempre en la Institución Educativa el director tiene propuestas orientadas a desarrollar la calidad educativa, respeta la opinión del CONEI y el APAFA en las reuniones, acepta las opiniones de los padres de familia, el equipo directivo lidera los cambios en el proceso y tiene estilo democrático y transformador de la I.E.

Tabla 4

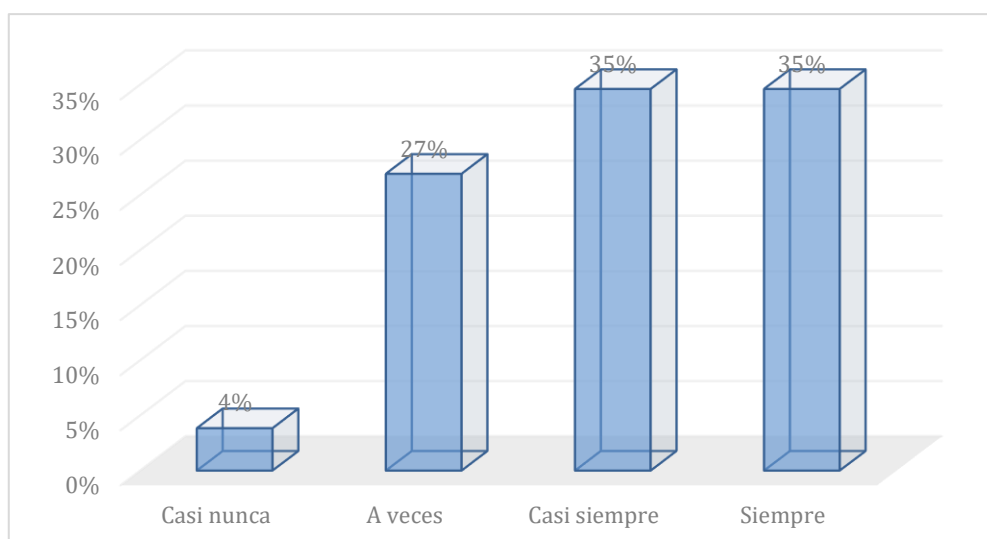
Resultados de la planificación estratégica de la variable gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4%
A veces	7	27%
Casi siempre	9	35%
Siempre	9	35%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 3

Resultados de la dimensión planificación estratégica de la variable gestión institucional



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

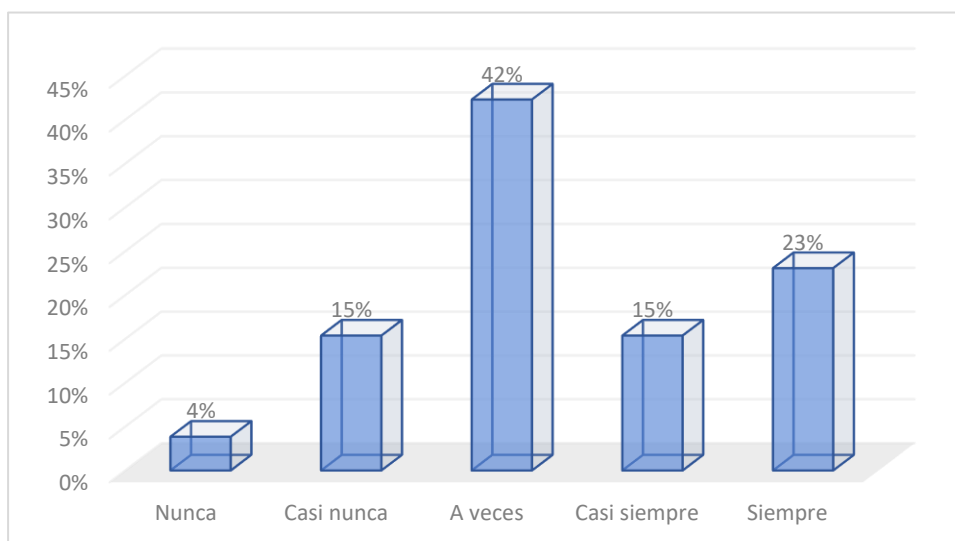
Interpretación:

En la figura 3, se puede observar que del total de los encuestados el 35% indican que casi siempre se desarrolla la planificación estratégica, mientras que el 4% casi nunca se desarrolla la planificación estratégica. De lo anterior se puede afirmar que casi siempre en la Institución Educativa a través del equipo directivo se pone en conocimiento la misión y visión de la I.E., se involucra a los padres de familia en el cumplimiento de los reglamentos, la autoridad principal demuestra la autoridad y se elabora proyectos de innovación.

Tabla 5*Resultados de la evaluación de la gestión de la variable gestión institucional*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4%
Casi nunca	4	15%
A veces	11	42%
Casi siempre	4	15%
Siempre	6	23%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 4*Resultados de la evaluación de la gestión de la variable gestión institucional*

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

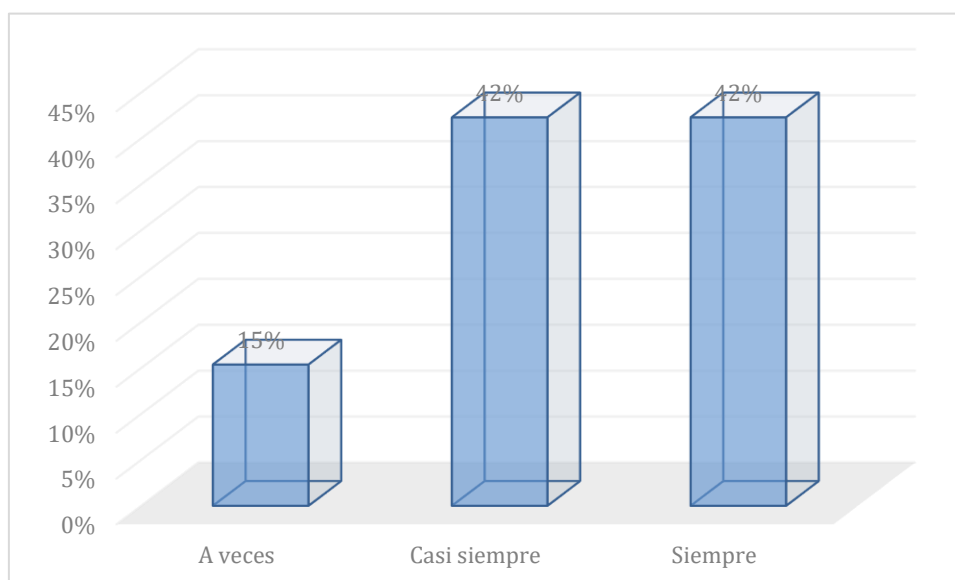
Interpretación:

En la figura 4, se puede observar que del total de los encuestados el 42% indican que a veces existe evaluación de la gestión, mientras que el 4% nunca existe la evaluación de la gestión. De lo anterior se puede afirmar que a veces en la Institución Educativa el equipo directivo, docente y padres de familia realizan evaluaciones periódicas la gestión institucional, realizan evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica, se promueve la evaluación y se llevan a cabo sesiones pedagógicas en base a la evaluación de los trabajos educativos.

Tabla 6*Resultados del clima institucional de la variable gestión institucional*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	15%
Casi siempre	11	42%
Siempre	11	42%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 5*Resultados del clima institucional de la variable gestión institucional*

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 5, se puede observar que del total de los encuestados el 42% indican que casi siempre existe un clima institucional, mientras que el 15% indica que a veces existe clima institucional. De lo anterior se puede afirmar que casi siempre se halla confianza y claridad en los estamentos, se trabaja en coordinación, son capaces de trabajar en forma conjunta las actividades, se convoca a reuniones y los problemas se solucionan con la intervención de los directivos y el director.

Resultados descriptivos con respecto a la variable desempeño docente

Tabla 7

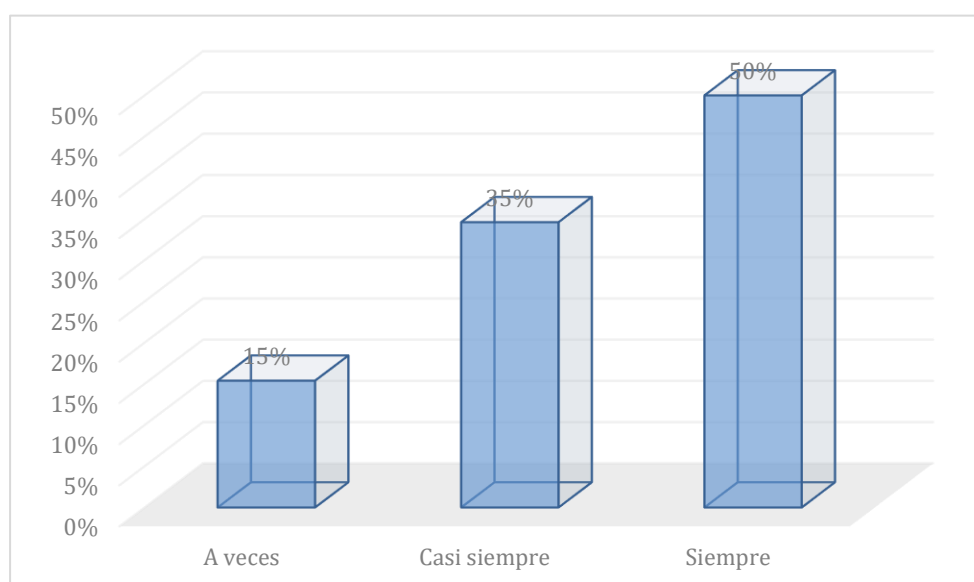
Resultados de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	15%
Casi siempre	9	35%
Siempre	13	50%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 6

Resultados de la variable desempeño docente



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 6, se puede observar que del total de los encuestados el 50% indican que casi siempre existe un buen desempeño por parte de los docentes, mientras que el 15% indican que a veces los docentes se desempeñan bien. De lo anterior se puede afirmar que los docentes en la Institución educativa casi siempre están realizando bien su trabajo al momento de ser partícipe de la enseñanza de ellos estudiantes y están acordes a la realidad y necesidad de la institución y sus estudiantes.

Resultados descriptivos con respecto a las dimensiones de la variable gestión desempeño docente

Tabla 8

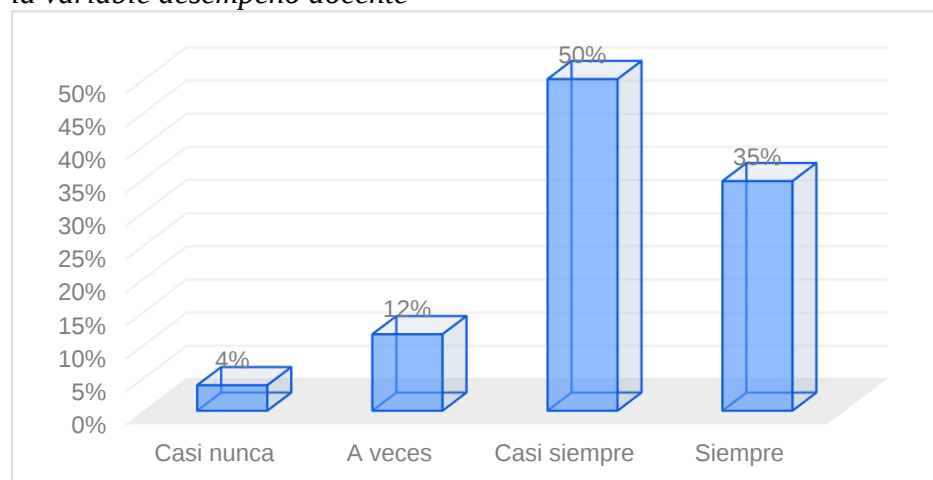
Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4%
A veces	3	12%
Casi siempre	13	50%
Siempre	9	35%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 7

Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 7, se puede observar que del total de los encuestados el 50% indican que casi siempre los docentes se preparan para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 4% indican que casi nunca los docentes se preparan para el aprendizaje de los estudiantes. De lo anterior se puede observar que el docente casi siempre conoce los ritmos y estilos de aprendizaje de ellos estudiantes, propone estrategias adecuadas para el ritmos y estilos de aprendizaje, toma en cuenta las características cognitivas, expone una adecuada información vigente. Orientada oportunamente los temas mencionados y selecciona estrategias didácticas acorde a las necesidades de sus estudiantes.

Tabla 9

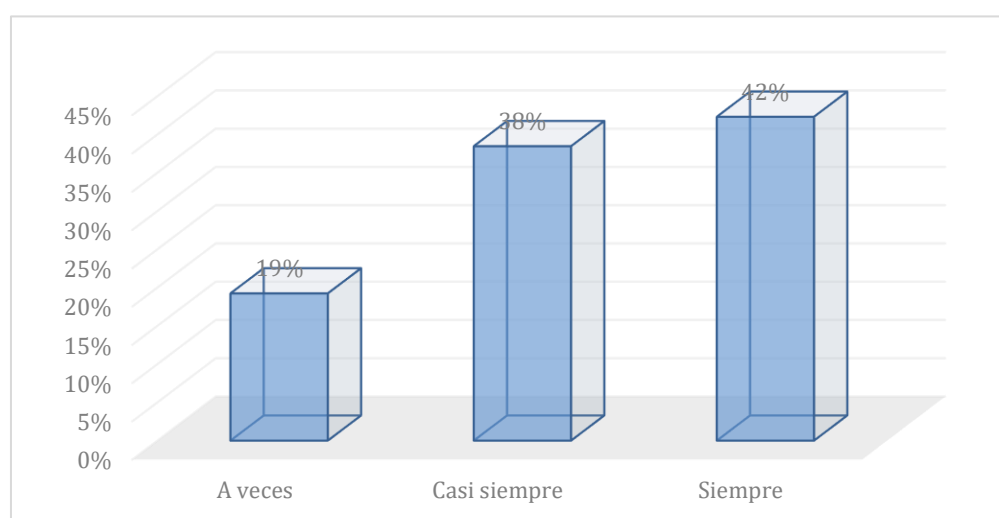
Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	19%
Casi siempre	10	38%
Siempre	11	42%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 7

Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 8, se puede observar que del total de los encuestados el 42% indican que siempre que la enseñanza está enfocada al aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 10% indican que a veces que la enseñanza está enfocada al aprendizaje de los estudiantes. De lo anterior se puede observar que el docente siempre adapta estrategias de enseñanza concorde a la heterogeneidad de los colegiales, asimismo, insta a la comunidad estudiantil a la búsqueda de innovaciones, usa estrategias para resolver conflictos, estimula a los estudiantes a superar las dificultades, utiliza material concreto para desarrollar su sesión, evalúan constantemente los aprendizajes concordantemente a las metas institucionales, asimismo, refuerza las dudas de la comunidad estudiantil mediante las evaluaciones formativas.

Tabla 10

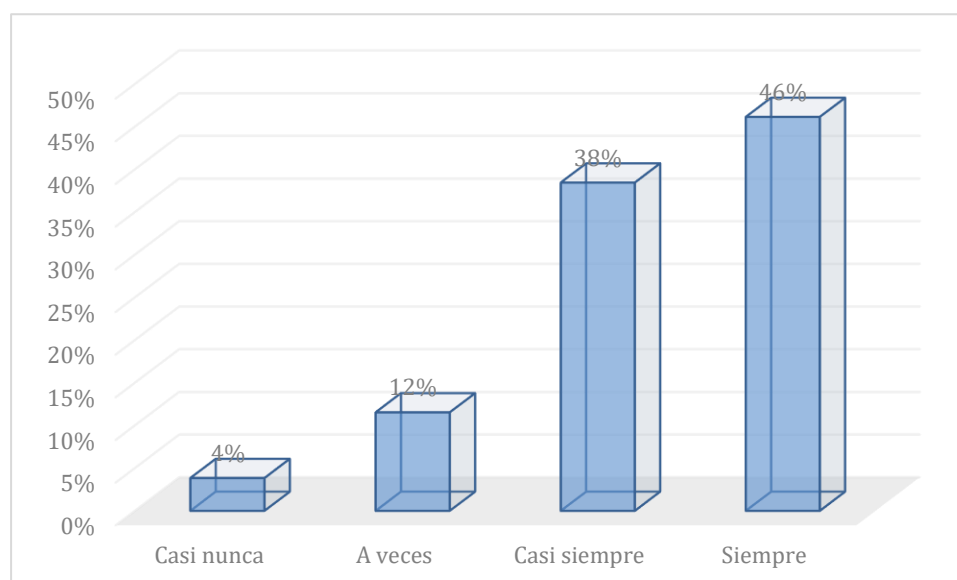
Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4%
A veces	3	12%
Casi siempre	10	38%
Siempre	12	46%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 8

Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 9, se puede observar que del total de los encuestados el 46% indican que siempre participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, mientras que el 4% indican que casi nunca participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. De lo anterior se puede observar que el docente casi siempre participa activamente en la elaboración del PEI, guarda implicancia en los planes innovadores en utilidad de la comunidad estudiantil, impulsando el trabajo familiar para favorecer el aprendizaje de los

educandos y realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 11

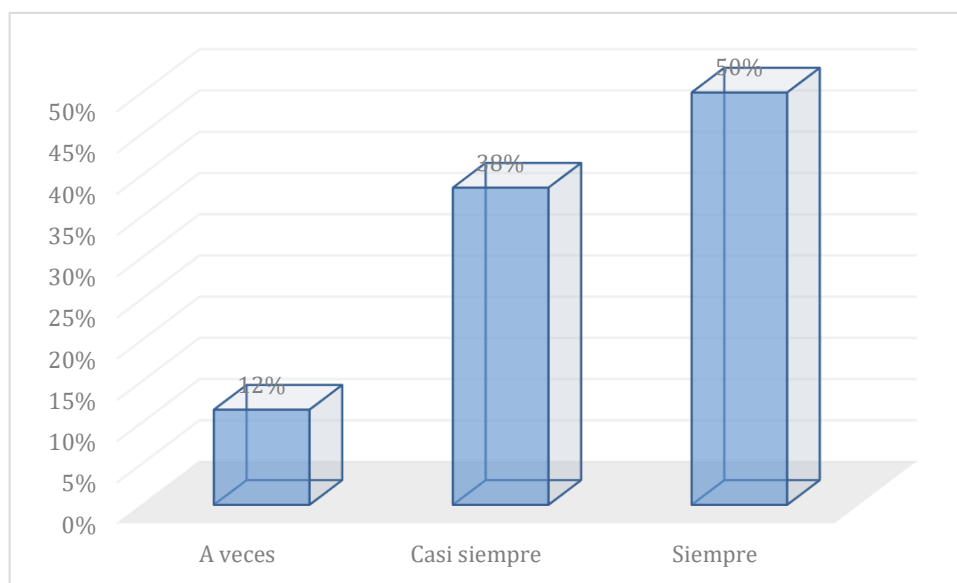
Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	12%
Casi siempre	10	38%
Siempre	13	50%
Total	26	100%

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Figura 9

Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente



Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la figura 10, se puede observar que del total de los encuestados el 50% indican que casi siempre desarrolla la profesionalidad y la identidad profesional, mientras que el 12% indican que a veces desarrolla la profesionalidad y la identidad profesional. De lo anterior se puede observar que el docente casi siempre recibe capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza, participa en círculos de inter aprendizaje, aplica los conocimientos

adquiridos de las capacitaciones, desempeñan su profesión con valores y aborda la labor formativa con fidelidad a los principios éticos.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Se deben tener en cuenta los siguientes factores al interpretar los resultados obtenidos con la prueba de normalidad:

- Cuando se tiene una muestra $>$ a 30 individuos, es recomendable la aplicación del estadístico de prueba Kolmogorov – Smirnov.
- Para el caso donde la muestra sea $<$ a 30 individuos, es recomendable la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk.

La investigación arroja una muestra de 26 docentes, es así que, dado este resultado, se procede a aplicar la prueba de Shapiro-Wilk., asimismo, el valor de significancia bilateral obtenida se explica:

- Si el p-valor es $\geq \alpha = 0.05$, por lo tanto, se debe aceptar la H_0 , todos los datos provienen de una distribución normal.
- Si el p-valor es $< \alpha = 0.05$, entonces se debe aceptar la H_1 , es decir los datos No provienen de una distribución normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la variable Gestión institucional y Desempeño docentes

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,213	26	,004	,848	26	,001
Desempeño docentes	,310	26	,000	,762	26	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Interpretación:

En la tabla, mediante la prueba de normalidad para las variables: gestión institucional y desempeño docente, aplicando los datos obtenidos de $0.043 < 0.05$ y $0.032 < 0.05$, es como así, la hipótesis planteada tuvo una distribución no paramétrica. Por consiguiente, se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, por lo cual se estableció la prueba de hipótesis donde se corrobora la relación de ambas variables.

Comprobación de la hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa.

Ho: No existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa

Tabla 13

Correlación entre la variable Gestión institucional y Desempeño docentes

			Gestión institucional	Desempeño docentes
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Contrastación: Se obtuvo que el nivel de significancia es de $p=0,000$ inferior a 0,05. De tal manera que se acepta la hipótesis alterna H_a , ya que la significancia es menor a 0,05.

Interpretación

En la tabla se evidencia un valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, de esa manera se acepta la hipótesis alterna (H_a), hallándose una relación significativa la gestión institucional y el desempeño docente. Por consiguiente, mediante el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,644$, que indica que la relación entre gestión institucional y el desempeño docente, es positiva moderada. De modo que, existe una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables.

Comprobación de la hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023

Tabla 14

Correlación entre la variable Gestión institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Gestión institucional	preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,569
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	26	26
	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,569	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	26	26

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Contrastación: Se obtuvo que el nivel de significancia es de $p=0,002$ inferior a 0,05. De tal manera que se acepta la hipótesis alterna H_a , ya que la significancia es menor a 0,05.

Interpretación

En la tabla se evidencia el valor de $p=0,002$ siendo inferior a 0,05, ósea, se acepta la hipótesis alterna (H_a), encontrándose una relación significativa la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, con el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,569$, que indica que la relación entre gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es positiva moderada. De modo así que existe una relación positiva moderada y significativa entre la variable y dimensión de investigación.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023

Tabla 15

Correlación entre la variable Gestión institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje

			Gestión institucional	enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,692
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,692	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Contrastación: Se determinó que el nivel de significancia es de $p=0,000$ inferior a 0,05. De tal manera que se acepta la hipótesis alterna H_a , ya que la significancia es menor a 0,05.

Interpretación

En la tabla se evidencia un valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, de ese modo se acepta la hipótesis alterna (H_a), generándose una relación significativa la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,692$, que indica que la relación entre gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es positiva moderada. Por eso, existe una relación positiva moderada y significativa entre la variable y dimensión de investigación.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco, 2023.

Tabla 16

Correlación entre la variable Gestión institucional y la dimensión participación en la gestión articulada con la comunidad

			Gestión institucional	participación en la gestión articulada con la comunidad
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,584
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	26	26
	participación en la gestión articulada con la comunidad	Coefficiente de correlación	,584	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	26	26

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Contrastación: Se determinó que el nivel de significancia es de $p=0,002$ inferior a 0,05. De tal manera que se acepta la hipótesis alterna H_a , ya que la significancia es menor a 0,05.

Interpretación

En la tabla se evidencia un valor de $p=0,002$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna (H_a), generándose una relación significativa la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad. Por otra parte, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,584$, que indica que la relación entre gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad, es positiva moderada. Por ende, existe una relación positiva moderada y significativa entre la variable y dimensión de investigación.

Hipótesis específico 4

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco, 20223.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco, 2023.

Tabla 17

Correlación entre la variable Gestión institucional y Desempeño docentes

		Gestión institucional	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,624
		N	,001
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	26
		Sig. (bilateral)	,624
		N	,001

Nota: Datos obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de una I.E. del Cusco

Contrastación: Alcanzando que el nivel de significancia es de $p=0,001$ inferior a 0,05. De tal manera que se acepta la hipótesis alterna H_1 , ya que la significancia es menor a 0,05.

Interpretación

En la tabla se alcanza un valor de $p=0,001$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna (H_a), generándose una relación significativa la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. En consecuencia, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se halla un resultado de $Rho=0,584$, que indica que la relación entre gestión institucional y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, es positiva moderada. En consecuencia, existe una relación positiva moderada y significativa entre la variable y dimensión de investigación.

IV. DISCUSIÓN

La gestión institucional en una I.E. es el conjunto de fases que ayudan a la conducción destacada de proyectos y acciones relacionadas a los recursos humanos que pertenecen a una institución donde se ejerce la educación para que de esta manera se logre los objetivos trazados, los cuales constituyen logros muy importantes en la formación de las futuras generaciones de educandos a nivel nacional o en una determina sociedad. Así también la gestión institucional marca el camino por el cual la institución educativa desarrolla un plan de servicios educativos, donde se brinde saberes, habilidades y contar con experiencias que se operen de manera coordinada y organizada que involucren a toda la comunidad educativa.

Aplicando la recolección de data se pudo obtener el siguiente resultado con respecto al objetivo general que fue: Determinar la relación que existe entre gestión institucional y el desempeño en docente en una institución educativa en el Cusco, 2023, ante ello se obtuvo haciendo uso del estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman un valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna (H_a), encontrando así una relación significativa la gestión institucional y el desempeño docente. Por otra parte, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,644$, que indica que la relación entre gestión institucional y el desempeño docente, es positiva moderada.

Comparando con el resultado de Alvarado (2020) quien indicó en sus resultados que se midieron mediante la prueba de correlación no paramétrica de Ro Spearman, que mostró una asociación entre la gestión del orden de enseñanza y la eficacia docente, por lo que los resultados de la presente investigación son semejantes.

Asimismo, estos resultados se sustentan bajo la teoría sobre gestión institucional de Herrera (2021) quien menciona que es el cumplimiento y la administración de tareas que contribuye en el logro pedagógico, es decir que la gestión institucional mejora y está relacionado al desempeño de los docentes ya que ellos son agentes gestores de la educación e institucional.

Con respecto al objetivo específico 1 que fue, determinar la relación entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023; donde haciendo uso del estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman un valor de $p=0,002$ siendo inferior a 0,05, de ese modo que se acepta la hipótesis alterna (H_a), generándose una relación significativa la gestión institucional y la preparación

para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se alcanzó un resultado de $Rho=0,569$, que indica que la relación entre gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es positiva moderada.

Haciendo una comparación con el estudio de Ramírez (2019) quien indico que la efectividad de los docentes de la organización educativa en la zona San Martín, 2019, se ve influenciada significativamente por la administración de la institución. En ese sentido también se afirma que los resultados de la investigación son semejantes al autor mencionado.

Bajo la mirada del autor Balzan (2018), la aplicación de herramientas como parte de la gestión institucional está estrechamente relacionada al logro de metas de aprendizaje de los estudiantes, en tal sentido los resultados están muy bien explicados por la bibliografía mencionada.

Con respecto al objetivo específico 2 que fue, determinar la relación entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2022; donde haciendo uso del estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman con un valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, de esa forma que se acepta la hipótesis alterna (H_a), generándose una relación significativa la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,692$, que demuestra que la relación entre gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es positiva moderada.

Comparando con el estudio de Hernández (2019) quien indica que, en las escuelas del área de La Esperanza, la administración y el desempeño de los maestros de la Escuela Primaria Trujillo tienen un gran impacto para el rendimiento en la comunidad estudiantil. Del mismo modo en el estudio se trató de mostrar tal resultado.

En cuanto a lo mencionado en la teoría de Murillo (2019) la administración de las instituciones educativas se realiza bajo en enfoque de mejorar la enseñanza d ellos docentes y aprendizaje de los estudiantes para generar nuevos retos de cambio de la sociedad y desarrollarse profesionalmente.

Con respecto al objetivo específico 3 que fue determinar la relación entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco, 2023, donde haciendo uso del estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman se obtuvo un valor de $p=0,002$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna (H_a), encontrando así una relación significativa la gestión institucional y

la participación en la gestión articulada con la comunidad. Por otra parte, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,584$, que indica que la relación entre gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad, es positiva moderada.

Comparando con el estudio de Alcántara (2018), quien llega a la conclusión de que existe una relación importante entre la gestión educativa y la calidad educativa, asimismo en el estudio se demostró que, a mejor gestión institucional, ser mejor la educación. Ahora Ramírez (2019) por su parte determina la madurez en la excelencia educativa de las Instituciones Educativas con la participación de la comunidad educativa es decir docentes, autoridades padres de familia y estudiantes.

Con respecto al objetivo específico 4 que fue determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes en una I.E. en el Cusco, 2023; donde haciendo uso del estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman se obtuvo un valor de $p=0,001$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna (H_a), generándose una relación significativa la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. En consecuencia, en el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,584$, que indica que la relación entre gestión institucional y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, es positiva moderada.

Por último, al hacer una comparación con el estudio de Morales (2017), quien indica que se concluyó que existe una relación asociada entre la gestión educativa y la eficacia docente, en definitiva, los docentes serán los primeros agentes de la comunidad educativa en mostrar la satisfacción e insatisfacción de la gestión institucional en una institución educativa, y tal como se mostró en la presente investigación. Asimismo comparando y dando sustento dicho resultado bajo el autor Rodríguez (2018) la gestión institucional quien indica que es un conjunto de tareas que realiza los administradores como parte de su desarrollo profesional, considerando la planificación como punto de partida de su gestión.

Durante el desarrollo de la tesis, se enfrentó a las siguientes limitaciones como son: Acceso a la bibliografía específica y actual sobre las variables estudio, proceso alargado en la obtención del permiso para la aplicación del instrumento a la población y tiempo limitado por parte de la tesista para la conclusión de tesis.

La presente investigación, tiene su fortaleza por realizar y profundizar el problema de investigación sobre la gestión institucional y desempeño docente en el ámbito de estudio,

dado que importante para la toma de decisiones y acciones por parte de los gestores para mejorar de esta manera el aprendizaje, enseñanza y el buen funcionamiento de la Institución Educativa, involucrando a toda la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación significativa entre gestión institucional y el desempeño en docente en una institución educativa en el Cusco, 2023; donde el valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, encontrando así una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente. Por otra parte, el resultado de $Rho=0,644$, que indica que la relación entre gestión institucional y el desempeño docente, es positiva moderada.

SEGUNDA: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023; donde valor de $p=0,002$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna, encontrando así una relación significativa la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por otra se obtuvo un resultado de $Rho=0,569$, que indica que la relación entre gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es positiva moderada.

TERCERA: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco, 2023; donde el valor de $p=0,000$ siendo inferior a 0,05, de tal forma se acepta la hipótesis alterna, encontrando así una relación significativa la gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Por otra parte, se obtuvo un resultado de $Rho=0,692$, que indica que la relación entre gestión institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es positiva moderada.

CUARTA: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco, 2023; donde el valor de $p=0,002$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna, encontrando así una relación significativa la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad. Por otra parte, se obtuvo un resultado de $Rho=0,584$, que indica que la relación entre gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad, es positiva moderada.

QUINTA: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco, 2023; donde el valor de $p=0,001$ siendo inferior a 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna, encontrando así una relación significativa la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Por otra parte, se obtuvo un resultado de $Rho=0,584$, que indica que la relación entre gestión institucional y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, es positiva moderada.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al director de la institución educativa, primero tener el liderazgo y la autoridad pertinente para la conducción de la gestión institucional haciendo partícipe de todos los agentes componentes de la comunidad educativa.

SEGUNDA: Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa del Cusco, contar con los conocimientos, experiencias, metodologías de enseñanza en tal forma se pueda llegar a los estudiantes y estos beneficiarse con el aprendizaje logrado.

TERCERA: Se recomienda al equipo directivo e institucional, a los docentes, padres de familia y estudiantes trabajar de manera colegiada para poder alcanzar los objetivos trazados tanto institucional como académico, asimismo se recomienda más compromiso a todos los mencionados en la educación de los hijos.

CUARTA: Se recomienda a los docentes que siempre se debe de tener en cuenta el profesionalismo, la ética y la identidad bien establecida al momento de desarrollar las actividades de aprendizaje, debido a que en las manos de los docentes recae la responsabilidad del presente y el futuro de los estudiantes en el campo académico, laboral y dentro de la sociedad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEDN, G. . (2013). *Alimentación saludable*. Departamento de Gestión de empresas de la AEDN. http://fedn.es/docs/grep/docs/alimentacion_saludable.pdf
- Alonso, L. (2020). ¿Cuál es nivel o dificultad de la enseñanza que se está exigiendo en la aplicación del nuevo sistema educativo? *Educación*, 26, 53-74. <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn26/0211819Xn26p53.pdf>
- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. <https://www.ulima.edu.pe/publicaciones/gestion-educativa-enfoques-y-procesos>
- Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2020). Gestión escolar: Un estado del arte de la Literaruta. *Revista Paideia* 29, 15-43. https://www.orion2020.org/archivo/educacion/00_4_gestionescolar.pdf
- Anderson, S. (2018). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015. <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Anderson, S. (2020). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52. <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ausubel, D. (1976-2002). *Teoría del aprendizaje significativo*. Recuperado: http://online.aliat.edu.mx/adistancia/dinamica/lecturas/El_aprendizaje_significativo.pdf
- Aylwin, M. (2016). *Ideas para una Educación de Calidad. Segunda edición*. Santiago de Chile: Fundación Libertad y Desarrollo. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140206.pdf>
- Balzán, Y. (2018). *Acompañamiento Pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. Maracaibo, Venezuela: Rafael Urdaneta. Recuperada: <https://core.ac.uk/download/pdf/323351899.pdf>
- Batlle, F. (2019). *Acompañamiento docente como herramienta de construcción*. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social.*, 5 (8), 102-110. <https://www.redalyc.org/pdf/2747/274719800009.pdf>

- Bernardo F., B. d. (2019). *El Movimiento de Escuelas eficaces: Implicaciones para la innovación educativa*. <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie04a04.htm>
- Bolívar, A. (2019). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9-33. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-9242010000200002
- Bolívar, A. (2018). *¿Como un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. Granada, España: Revista Internacional de Investigación en Educación. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2018). *Más allá del Dilema de los Métodos*. Colombia: Norma.
- Botero, C. (2019). *Cinco Tendencias de la Gestión Educativa*. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>.
- Carlos, F. C., Roberto, H. S., & Pilar., B. L. (2016). *Metodología en la investigación*. (M.-H. d. México, Ed.) México. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/23669>
- Cavalli, M. (2016). *La evaluación de la práctica pedagógica*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35 (4), 29-46. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000318.pdf>
- Cuevas, M., & Diaz, F. (2017). El Liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37 (2), 1-18. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2722>
- Delgado, J., & Gutiérrez, J. (2019). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias sociales*. Madrid, España: Síntesis Psicología. https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Metodos_y_tecnicas_cualitativas_de_investigacion_en_ciencias_sociales.pdf
- Díaz, H. (2017). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima. Perú: Somos Maestros. <https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/biblioteca/nuevas-tendencias-y-desafios-de-la-gestion-escolar/>
- Edél, R. (2018). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55110208.pdf>

- Escamilla Tristán, S. (2016). *El Director Escolar: necesidades de formación para un desempeño profesional*. Bellaterra, Barcelona.
- Farías, S. (2018). *Tesis: La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Temuco, Chile: Universidad de la Frontera.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF; Ministerio de Educación de Chile. (2017). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Santiago. Chile: UNICEF.
- Freire, S., & Miranda, A. (2017). *The role of the principal in the school: Pedagogical leadership and its impact on academic performance*. En *Discusión y Perspectiva de política* (pág. 47). GRADE.
- Gómez, E., Fernando, D., Aponte, G., & Betancourt, L. A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *DYNA*, 81(184), 158-163. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49630405022>
- González, M. (2020). *“liderazgo gerencial y desempeño docente en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>
- Gorrochoterri, A. (2017). *Un Modelo para la enseñanza de competencias de liderazgo*. Bogotá. Colombia: Educación y Educadores. Volumen 10 N° 02. Universidad de La Sabana. Facultad de Educación.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, G. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13198/UPhedigm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Horn Küpfer, A. (01 de octubre de 2018). *Liderazgo Escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Tesis doctoral*. Madrid, Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Iniciativas Iberoamericanas. (2018). *Educación de calidad para todos*. Fundación Santillana.
- IPEBA. (2018). *Matriz de evaluación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima, Perú.

- Jiménez, M. (2020). *Social competence: preventive intervention at school*. Infancia y Sociedad 24, 21-48.
- La Rosa, E. (2016). *Estilos de aprendizaje y desarrollo integral en niños y niñas preescolares según el factor tipo de gestión educativa de Trujillo*. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2459/1/RE_PSICO_ESTESY.LAROSA.HABILIDADES.SOCIOEMOCIONALES.EN.NI%C3%91OS.Y.NI%C3%91AS.PREESCOLARES_DATOS.PDF
- Leithwood, K., & Strauss, T. (2019). *Giro schools: leadership lessons*. Education Canadá, <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=4b6a90d3-2303-4276-8937-a3b9dd2d7820%40sessionmgr4002&hid=4109>.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2019). *How leadership influences student learning*. (Vol. 9). New York, U. Toronto: Commissioned by the Wallace Foundation, NY.
- Lepeley, M. (2016). *Gestión y calidad en educación :Un modelo de evaluación*. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8951>
- Martínez Diloné, H., & González Pons, S. (2019). Acompañamiento Pedagógico y Profesionalización Docente: Sentido y Perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, XXXV(3), 534.
- Martínez, G. (2017). *La evaluación del desempeño docente*. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>.
- Mejía, M. (2019) *Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santa Ana*, [Tesis de posgrado] Ed. Universidad San Antonio Abad del Cusco. Recuperado de: https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4746/253T20191170_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU, (2018). Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica. En *Ministerio de Educación. Viceministerio de Gestión Pedagógica*. (págs. RVM N°038-2009-ED). Lima, Perú: Viceministerio de Gestión Pedagógica, Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa (DISDE).
- MINEDU, (2018). *Planeamiento estrategico y Gestión en Instituciones educativas*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- MINEDU, (2019). *Oficina de Medicion de la calidad de los aprendizajes*. Lima, Perú.

- MINEDU, (25 de Abril de 2020). *Ministerio de Educacion*. Orientaciones Pedagógicas para el servicio educativo de educación básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N__093-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU, (2019). *Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) Segundo grado de primaria y cuarto grado de primaria de IE EIB. Marco de Trabajo*. Lima.
- Mineducación. (2011). *Plan nacional de lectura y escritura de educación inicial, preescolar, básica y media*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-55308.html?_noredirect=1
- Moral, C., & Amores, F. (2018). *Arquitectura Resistente Determinante de Liderazgo Pedagógico en los Centros de Educación Secundaria*. Trabajo de investigación, Universidad de Granada, España.
- Murillo, F. (2018). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. In Cambio y mejora escolar (II). *Revista Iberoamericana de Educación*, 49-83 (ISSN:1022-6508).
- Murillo, J. (2017). *Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm
- Murillo, P. (2019). *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y y alumnado mediante el empleo de “redes semánticas naturales”. Su importancia en la gestión de los centros educativos*. *Revista de Educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173524998006.pdf>
- Palacios, V. (2021) *Gestión Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021*. [tesis de posgrado] Ed. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73311/Palacios_AEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, K., & Peley, R. y. (2017). “*El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de Psicología: relaciones con el clima organizacional*”. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VG5Z66AhRsgJ:https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/download/2069/1517/5891+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2019). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: política y práctica*. México: OCDE.
<https://www.oecd.org/education/school/43913363.pdf>
- Pozner, P. (2010). *Colombia Aprende la red del conocimiento*. (M. d. Colombia, Ed.)
<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-189023.html>
- Prosser, M., & Trigwell, K. (2019). *Comprender Aprendizaje y Enseñanza: La Experiencia en Educación Superior*. Buckingham: SRHE y Open University Press.
- Ramírez, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%c3%a9dr ez_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, S., & Galdames, S. (2020). *Líderes Educativos previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Volumen 8 Número 4, 51-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55115064004.pdf>
- Rodríguez, G. (2019). *Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. 14 N°2, 253 - 267. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (2019). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Aljibe.
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2016). *Bases del Liderazgo en Educación*. Chile: OREALC/UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055>
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente, distrito Puente Piedra [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor San Marcos]*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>
- Ruiz, G., & Cominneti, R. (2017). *Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género*. Latin America and Caribbean: The World Bank.
- Salazar, W. (2016). *Aplicación Web y la efectividad de la gestión de la biblioteca en la I.E.P. Mundo Mejor de Chimbote [Tesis de ingeniería, Universidad César Vallejo]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147/salazar_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salud, D. R. (2020). *Total de casos positivos por departamento. Sala Situacional COVID-19 Perú*. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

- Sanchez H., R. C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Tirado, R. (2018). *Estudio de la gestión de la convivencia*.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6438/Estudio_de_la_gestion_de_la_convivencia.pdf?sequence=2
- UMC, O. d. (2017). *Evaluacion Censal de Estudiantes (ECE)*. Lima, Perú.
- Unesco. (2017). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13065/S046463_es.pdf?sequence=1
- Unesco. (2020). *Informe sobre la calidad educativa*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583_spa
- Vilca, H., & Mamani, W. (2017). *Los siete hábitos de los niños con alto rendimiento académico en Puno: análisis desde el contexto y tipo de gestión*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000100005

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario de gestión institucional

Estimado docente, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la gestión institucional, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

Valoración: escala Likert:

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Liderazgo educativo						
1	El director tiene propuestas orientadas a desarrollar la calidad educativa.					
2	El director respeta la opinión del CONEI y el APAFA en las reuniones de trabajo que se desarrolla.					
3	El director acepta la opinión de los padres de familia.					
4	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
5	El director tiene estilo democrático y transformador en la I.E.					
DIMENSIÓN: Planificación Estratégica						
6	El equipo directivo a través de la agenda escolar pone en conocimiento la misión y visión de la I.E.					
7	El equipo directivo y docente involucra a los padres de familia en el cumplimiento del reglamento interno de la I.E.					
8	El director demuestra autoridad en la institución					
9	El equipo de directivo elabora proyectos de innovación educativa donde los estudiantes y padres de familia participan					
10	Se elaboran proyectos de mejora de la gestión en equipo: estudiantes, docentes y padres de familia					
Dimensión: Evaluación de la Gestión						
11	El equipo directivo, los docentes, personal de apoyo y padres de familia realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
12	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.					
13	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.					
14	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo. Mediante una encuesta dirigida a los padres de familia					
15	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
Dimensión: Clima Institucional						
16	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.					
17	Los estamentos trabajan en coordinación para resolver los problemas de la I.E.					
18	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					

19	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.					
20	Los intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, se solucionan con la intervención del director.					

Cuestionario de desempeño docente

El presente instrumento tiene como fin, Identificar el desempeño de los docentes de la institución educativa. En donde se le pide que conteste de manera verídica, y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= Algunas veces

4= Casi Siempre

5=Siempre

DESEMPEÑO DOCENTE		OPCIONES DE RESPUESTA				
Nº	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
1	El docente conoce los ritmos y estilos de aprendizajes de los estudiantes.					
2	El docente propone estrategias adecuadas para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes.					
3	El docente tiene en cuenta las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular.					
4	Durante el desarrollo de las clases el docente demuestra manejo de información actualizada.					
5	El docente orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
6	La programación curricular del docente está en relación con el PEI de la I.E.					
7	El docente selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
8	El docente aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
9	La docente incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudio.					
10	El docente usa estrategias para resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva.					

11	El docente estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizajes.					
12	El docente mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo.					
13	El docente utiliza material concreto en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.					
14	El docente reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes.					
15	El docente evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales.					
16	El docente refuerza las dificultades de sus estudiantes a través de una evaluación formativa.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
17	El docente ha participado activamente en la elaboración del PEI.					
18	El docente ejecuta en equipo los proyectos plasmados en el PEI.					
19	El docente se Involucra en los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad.					
20	El docente fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
21	El docente se integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	El docente realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el, aprendizaje de los estudiantes.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
23	El docente recibe capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	El docente participa en círculos de inter aprendizaje para mejorar su práctica pedagógica.					
25	El docente aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento de sus estudiantes.					
26	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
27	El docente inspira respeto por su conducta profesional.					
28	El docente realiza su labor docente con fidelidad a los, principios éticos.					

Anexo 2: Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nombre:	Cuestionario sobre gestión institucional	
Autor y año:	Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita (2023)	
Objetivo del instrumento:	Medir la variable gestión institucional	
Dimensiones	Liderazgo educativo, planificación estratégica, evaluación y clima institucional	
Usuarios:	Docentes en una institución educativa en el Cusco 2023	
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual	
Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)	La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos de la especialidad de Investigación.	
	Nombre de los expertos	Opinión
	Mg. Ana Iskra Mendoza Cancapa	Aplicable
	Mg. Yanira Giraldo Ñaupac	Aplicable
	Mg. Anny Karina Calsina Jove	Aplicable
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	La confiabilidad se determinó por Alfa de Cronbach a través de los puntajes, se obtuvo un valor de 0. 883.	
	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
	0,883	20

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre:	Cuestionario sobre desempeño docente	
Autor y año:	Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita (2023)	
Objetivo del instrumento:	Medir la variable desempeño docente	
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión articulada con la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
Usuarios:	Docentes en una institución educativa en el Cusco 2023	
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual	
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos de la especialidad de Investigación.	
	Nombre de los expertos	Opinión
	Mg. Ana Iskra Mendoza Cancapa	Aplicable

	Mg. Yanira Giraldo Ñaupac	Aplicable
	Mg. Anny Karina Calsina Jove	Aplicable
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	La confiabilidad se determinó por Alfa de Cronbach a través de los puntajes, se obtuvo un valor de 0. 875	
	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N° de elementos
	0, 875	28

Anexo 3: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión Institucional	La gestión institucional se refiere pues a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones de educandos del país o de una determinada sociedad (Ramírez, 2019)	La gestión institucional abarca el liderazgo educativo, planificación estratégica, evaluación y clima institucional como dimensiones los cuales se mide aplicando como instrumento de recolección de datos el cuestionario.	Liderazgo educativo	Toma de decisiones	1, 2, 3	Cuestionario	Ordinal
				Estilo de liderazgo	4, 5		
			Planificación estratégica	Diagnóstico	6, 7, 8		
				Elaboración de proyectos	9, 10		
			Evaluación	Gestión	11, 12, 13		
				Resultados	14, 15		
			Clima institucional	Relaciones interpersonales	16, 17, 18		
				Solución de conflictos	19,20		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño docente	El Desempeño docente de acuerdo a lo establecido por el ministerio de Educación, son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresa su competencia (Ministerio de Educación, 2017)	El desempeño docente abarca el conocer, planificación, enseñanza, evalúa de aprendizajes, mejora del PEI, respeto y colaboración, experiencia docente y ética y respeto como dimensiones los cuales se mide aplicando como instrumento de recolección de datos el cuestionario.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocer	1,2,3	Cuestionario	ordinal
				Planifica	4,5,6,7		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategias	8,9,10		
				Enseñanza	11,12,13		
				Evalúa de aprendizajes	14,15,16		
			Participación en la gestión articulada con la comunidad.	Mejora del PEI	17,18,19		
				Respeto y colaboración.	20,21,22		
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	Experiencia docente.	23,24,25		
				Ética y respeto.	26,27 y 28		

Anexo 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 24 de octubre del 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01222-2023/UCT-EPG-D

Eddy Yubal Loayza Lopez:

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50232 "VIRGEN DEL CARMEN" DE TIOBAMBA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Karen Geraldine Guzmán Quirita**, identificada con DNI N° 43915845, alumna del programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO, 2023.**

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que autoriza el recojo de información.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Eddy Yubal Loayza Lopez identificado con DNI 42246691, en mi calidad de director de la Institución Educativa I.E 50232 Virgen del Carmen de Tiobamba con código modular N° 0407205, ubicada en la ciudad de Quillabamba.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Karen Geraldine Guzmán Quirita

Identificada con DNI N° 43915845, del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa información de la I.E:

Sobre gestión institucional y desempeño docente de la institución educativa, información que será recabada a través de un cuestionario, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN UCT
I.E. N° 50232 VIRGEN DEL CARMEN TIOBAMBA

[Firma]
Mg. Eddy Yubal Loayza Lopez
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal
Eddy Yubal Loayza Lopez
DNI: 42246691

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
Karen Geraldine Guzmán Quirita
DNI: 43915845

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Geraldine Guzmán Quirita; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

Esta investigación es conducida por el Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita, de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, la misma que tiene como propósito principal determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño en el Cusco 2023 y consistirá en responder un cuestionario.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Bernardo Silva Ccahuana

FIRMA:

BS.

Fecha: 26/10/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Geraldine Guzmán Quirita; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

Esta investigación es conducida por el Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita, de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, la misma que tiene como propósito principal determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño en el Cusco 2023, y consistirá en responder un cuestionario.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Katherine Mercedes Zavala Tejeda

FIRMA:



Fecha: 30 / 10 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Geraldine Guzmán Quirita; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

Esta investigación es conducida por el Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita, de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, la misma que tiene como propósito principal determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño en el Cusco 2023 y consistirá en responder un cuestionario.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Katerin Baca Haquehua

FIRMA:

K B H -

Fecha: 30 / 10 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Geraldine Guzmán Quirita; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

Esta investigación es conducida por el Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita, de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, la misma que tiene como propósito principal determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño en el Cusco 2023 y consistirá en responder un cuestionario.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Ruth Karla Hannonna Gallegos

FIRMA:



Fecha: 30 / 10 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Geraldine Guzmán Quirita; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

Esta investigación es conducida por el Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita, de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, la misma que tiene como propósito principal determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño en el Cusco 2023 y consistirá en responder un cuestionario.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lisbeth Sutta Soto

FIRMA:



Fecha: 30 / 10 / 2023

Anexo 7: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Métodos
Problema general: ¿Cuál es relación entre la gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en Cusco 2023? Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023? ¿Qué relación existe relación entre la gestión institucional y la enseñanza para el	Hipótesis general: Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa en el Cusco 2023. Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023. Existe una relación significativa entre la gestión	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión institucional y el desempeño en docente en una institución educativa en el Cusco 2023. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023. Determinar la relación entre la gestión institucional y la	V1: Gestión institucional	Liderazgo educativo	Tipo: Aplicada Descriptivo correlacional Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental Población: 1 director y 25 docentes Muestra: 1 director y 25 docentes Técnica: Encuesta Instrumento:
				Planificación estratégica	
				Evaluación	
			V2: Desempeño docente	Clima institucional	
				Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	

aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023?	institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023.	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa en el Cusco 2023.		Participación en la gestión articulada con la comunidad.	Cuestionario Métodos de análisis de investigación: Método de Pearson. Descriptivo inferencial.
¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco 2023?	Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco 2023.	Determinar la relación entre la gestión institucional y la participación en la gestión articulada con la comunidad en una institución educativa en el Cusco 2023.		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	
¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco 2023?	Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco 2023	Determinar la relación entre la gestión institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa en el Cusco 2023.			

Anexo 8: Validación de expertos



Trujillo, 30 de junio del 2023

Mg. Ana Iskra Mendoza Cancapa

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karen Geraldine Guzmán Quirita egresado del Programa de maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Ana Iskra Mendoza Cancapa
 1.2 Institución donde labora: EESPP Santa Rosa de Cusco
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de gestión institucional
 1.4 Autor del instrumento: Karen Geraldine Guzmán Quirita
 1.5 Título de la Investigación: Gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en el CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento presentado cumple con todos los criterios anteriores y es adecuado para el recojo de la información.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97 puntos Lugar y Fecha: Cusco, 30 de junio del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 23999771 Teléfono: 927698427

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04		X				
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10		X				
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17		X				
18						
19						
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ana Iskra Mendoza Cancapa
 COLEGIATURA: 1023999771
 DNI: 23999771



Firma

Fecha: 30/06/2023

Trujillo, 30 de junio del 2023

Mg. Ana Iskra Mendoza Cancapa

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karen Geraldine Guzmán Quirita egresado del Programa de maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Ana Iskra Mendoza Cancapa
 1.7 Institución donde labora: EESPP Santa Rosa de Cusco
 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de desempeño docente
 1.9 Autor del instrumento: Karen Geraldine Guzmán Quirita
 1.10 Título de la Investigación: Gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en el CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento presentado correspondiente a la V2, cumple con todos los criterios de la ficha de validación para el recojo de la información y es adecuado para el recojo de la información.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97 puntos Lugar y Fecha: Cusco, 30 de junio del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 23999771 Teléfono: 927698427

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04		X				
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10		X				
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17		X				
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23		X				
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ana Iskra Mendoza Cancapa

COLEGIATURA: 1023999771

DNI: 23999771



Firma

Fecha: 30/06/2023

Trujillo, 03 de julio del 2023

Mg. Yanira Giraldo Ñaupac

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karen Geraldine Guzmán Quirita egresado del Programa de maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Yanira Giraldo Ñaupac
- 1.2 Institución donde labora: Raimondi de Cusco
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de gestión institucional
- 1.4 Autor del instrumento: Karen Geraldine Guzmán Quirita
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en el CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El presente cuestionario, es aplicable y recoge información en concordancia con las dimensiones y objetivos de la investigación, es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97 puntos

Lugar y Fecha: Cusco, 03 de julio del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 40836435 Teléfono 984198791

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07		X				
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14		X				
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Giraldo Ñaupac Yanira
 COLEGIATURA: 1040836435
 DNI: 40836435



Firma

Fecha: 03/ 07/2023

Trujillo, 03 de julio del 2023

Mg. Yanira Giraldo Ñaupac

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karen Geraldine Guzmán Quirita egresado del Programa de maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Yanira Giraldo Ñaupac
 1.7 Institución donde labora: Raimondi de Cusco
 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de desempeño docente
 1.9 Autor del instrumento: Karen Geraldine Guzmán Quirita
 1.10 Título de la Investigación: Gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en el CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El cuestionario, es aplicable y recoge información en concordancia con la investigación presentada.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 puntos Lugar y Fecha: Cusco, 03 de julio del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 40836435 Teléfono 984198791

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08		X				
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26		X				
27	X					
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Giraldo Ñaupac Yanira
 COLEGIATURA: 1040836435
 DNI: 40836435



Firma

Fecha: 03/ 07/2023

Trujillo, 05 de julio del 2023

Mg. Anny Karina Calsina Jove

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karen Geraldine Guzmán Quirita egresado del Programa de maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Anny Karina Calsina Jove
- 1.2 Institución donde labora: CEP "EL CARMELO"
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de gestión institucional
- 1.4 Autor del instrumento: Karen Geraldine Guzmán Quirita
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en el CUSCO 2023

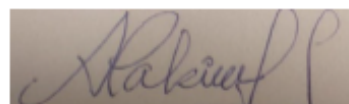
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es adecuado, cumple con los criterios de validación, es aplicable para la investigación presentada.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94 puntos

Lugar y Fecha: Cusco, 05 de julio del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40712029 Teléfono: 974 440 833

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

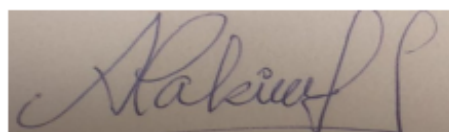
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02		X				
03		X				
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08		X				
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18	X					
19	X					
20		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: ANNY KARINA CALSINA JOVE
 COLEGIATURA: 1040712029
 DNI: 40712029



Firma

Fecha: 05/ 07/2023

Trujillo, 05 de julio del 2023

Mg. Anny Karina Calsina Jove

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karen Geraldine Guzmán Quirita egresado del Programa de maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Karen Geraldine Guzmán Quirita

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Anny Karina Calsina Jove
 1.7 Institución donde labora: CEP "EL CARMELO"
 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de desempeño docente
 1.9 Autor del instrumento: Karen Geraldine Guzmán Quirita
 1.10 Título de la Investigación: Gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en el CUSCO 2023

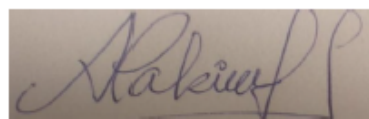
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los criterios de validación, es aplicable para la investigación presentada.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 puntos

Lugar y Fecha: Cusco, 05 de julio del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 40712029 Teléfono: 974 440 853

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

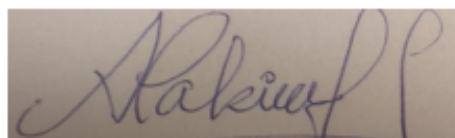
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02		X				
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08		X				
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21		X				
22	X					
23	X					
24	X					
25		X				
26	X					
27	X					
28		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: ANNY KARINA CALSINA JOVE
COLEGIATURA: 1040712029
DNI: 40712029



Firma

Fecha: 05/ 07/2023

Anexo 9: Imagen del porcentaje de turnitin obtenido

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%