

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88325 NUEVA ESPERANZA –  
PARIACOTO – HUARAZ 2019**

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**AUTORES**

Br. Antonia Espinoza Blas  
Br. Marlene Yvette Vásquez Torre

**ASESOR**

Dra. Teresita Del Rosario Merino Salazar

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO, PERÚ**

**2021**

## **Autoridades universitarias**

Excmo 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

R.P. Dr. Jhon Joseph Lydon Mc Hugh, O.S.A.  
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz  
Director de la Escuela de Posgrado

PhD. Carlos Alfredo Cerna Muñoz  
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán  
Secretario General

### Conformidad de asesor

Yo, **Teresita del Rosario Merino Salazar** con DNI N° 17903361, asesora de la Tesis de Maestría titulada:

"GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88325 NUEVA ESPERANZA-PARIACOTO-HUARAZ 2019", presentado por las maestrandas Antonia Espinoza Blas, con DNI N° 32285075 y **Marlene Yvette Vásquez Torre** con DNI N° 31677227, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 20 de abril del 2021



.....  
**Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar**

**Asesora**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios y a toda mi familia por ser mi fortaleza y mi soporte en cada momento de mi vida; para mis hijas, mis nietas y mi esposo por el constante amor y apoyo incondicional que me brindan día a día, para encarar las adversidades y fortalecer mis valores.

Antonia

A ti Dios que me diste la oportunidad de tener una familia maravillosa, a mi hija Rosella Maribett que desde el cielo dirige mis pasos y a mi hijo Michelzon Màrtul quién con su amor y presencia es la fuerza para continuar.

Marlene

## **Agradecimientos**

A nuestros familiares:

Que con su sola presencia nos incitan a continuar, y a sobrellevar los desafíos que nos presenta la vida.

A nuestra asesora:

Por brindarnos su orientación y tiempo, por todos los conocimientos que fortalecieron nuestro propósito y ser la inspiradora para el desarrollo continuo de la mejora del desarrollo de la presente investigación.

Agradecemos también a todos los docentes que nos guiaron y fueron los mentores de nuestros conocimientos; asimismo, a todas aquellas personas que durante todo este tiempo nos estuvieron apoyando incondicionalmente, tanto amigos, familia y compañeros de la maestría, todo este fruto no hubiera sido posible sin ustedes.

Los autores

## Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Antonia Espinoza Blas, con DNI N° 32285075 y Marlene Yvette Vásquez Torre, con DNI N° 31677227, egresados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88325 NUEVA ESPERANZA – PARIACOTO – HUARAZ 2019, la que consta de un total de 103 páginas, en las que se incluye 9 tablas y 2 figuras, más un total de 31 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a la redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos 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.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



---

Antonia Espinoza Blas  
DNI N° 32285075



---

Marlene Yvette Vásquez Torre  
DNI N° 31677227

## Índice general

Autoridades universitarias .....	ii
Carta de conformidad del asesor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos .....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Índice general .....	vii
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract.....	xiii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>14</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general .....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Formulación de objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	17
1.4. Justificación de la investigación .....	18
1.4.1. Justificación teórica .....	18
1.4.2. Justificación metodológica .....	18
1.4.3. Justificación práctica .....	19
1.4.4. Justificación pedagógica.....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3. Antecedentes locales.....	23
2.2. Bases teórico científicas.....	25
2.2.1. Marco Normativo .....	25
2.2.2. Marco histórico.....	26

2.2.3.	Teoría de gestión institucional.....	29
2.2.4.	Teoría de desempeño docente.....	36
2.3.	Definición de términos básicos.....	40
2.4.	Formulación de hipótesis.....	44
2.4.1.	Hipótesis general.....	44
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	45
2.5.	Operacionalización de variables.....	45
2.5.1.	Variable 1: Gestión Institucional.....	45
2.5.2.	Variable 2: Desempeño docente.....	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		49
3.1.	Tipo de investigación.....	49
3.2.	Método de investigación.....	49
3.3.	Diseño de investigación.....	50
3.4.	Población y muestra.....	51
3.4.1.	Población.....	51
3.4.2.	Muestra.....	51
3.4.3.	Muestreo.....	51
3.5.	Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	51
3.5.1.	Técnicas de recolección de datos.....	51
3.5.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	51
3.5.3.	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	52
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53
3.7.	Aspectos éticos.....	54
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		55
4.1.	Presentación y análisis de resultados.....	55
4.2.	Discusión de resultados.....	63
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		67
5.1.	Conclusiones.....	67
5.2.	Recomendaciones.....	68
APÉNDICES Y ANEXOS.....		73
Anexo 1: Instrumentos de medición.....		73
Anexo 2: Ficha técnica de instrumentos.....		77
Anexo 3: Validación de instrumentos.....		81



Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos .....	99
Anexo 5: Cuadro de operacionalización de variables.....	100
Anexo 6: Matriz de consistencia.....	102

## Índice de tablas

Tabla 1. Criterios de fiabilidad .....	53
Tabla 2. Nivel de gestión institucional .....	55
Tabla 3. Nivel de desempeño docente .....	56
Tabla 4. Prueba de Normalidad .....	57
Tabla 5. Correlación entre la gestión institucional y desempeño docente.....	58
Tabla 6. Correlación entre la gestión de planificación y el desempeño docente.....	59
Tabla 7. Correlación entre la gestión de organización y el desempeño docente .....	60
Tabla 8. Correlación entre la gestión de dirección y el desempeño docente.....	61
Tabla 9. Correlación entre la gestión de control y el desempeño docente .....	62

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestión institucional.....	55
Figura 2. Nivel de desempeño docente.....	56

## **Resumen**

La presente investigación ha tenido por finalidad determinar el grado de relación entre la variable gestión institucional y la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. Para tal fin, la investigación se desarrolló bajo una óptica de enfoque cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental y corte transversal, para lo cual se ha utilizado una muestra conformada por nueve docentes de la institución educativa, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para la recolección de datos que permitieron medir las variables de estudio. La validez se realizó por la valoración de tres expertos quienes concluyeron que el instrumento es muy adecuado y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, donde para ambas variables se halló coeficientes mayores al 0.8. Luego del procesamiento de los datos, se obtuvo como resultados que el 67% de los encuestados manifestaron un nivel medio de gestión institucional y el 78% reflejaron un nivel medio de desempeño docente. Asimismo, se aplicó la prueba estadística “r” de Pearson para determinar la relación de la variables, donde se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.722$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.28$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, lo que fue suficiente evidencia estadística para concluir que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa en estudio.

### **Palabras claves**

Gestión, gestión institucional, desempeño docente, liderazgo.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the degree of relationship between the institutional management variable and the teaching performance variable in the Educational Institution N ° 88325 Nueva Esperanza - Pariacoto - Huaraz 2019. For this purpose, the research was developed under a quantitative perspective of descriptive-correlational type with non-experimental design and cross-section, for which a sample made up of nine teachers from the educational institution has been used, to whom the survey technique was applied and as instruments two questionnaires for data collection that allowed to measure the study variables. The validity was carried out by the evaluation of three experts who concluded that the instrument is very adequate and the reliability through Cronbach's Alpha, where for both variables coefficients greater than 0.8 were found. After processing the data, the results were that 67% of the respondents showed a medium level of institutional management and 78% reflected a medium level of teaching performance. Likewise, Pearson's "r" statistical test was applied to determine the relationship of the variables, where a correlation index ( $r = 0.722$ ) and a significance value ( $p = 0.28$ ) were obtained, being less than the allowed error of 0.05, which was enough statistical evidence to conclude that institutional management is significantly related to teaching performance in the educational institution under study.

## **Keywords**

Management, institutional management, teaching performance, leadership.

# CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Planteamiento del problema

Durante estos últimos diez años, la educación internacional y nacional vienen pasando por cambios sistemáticos, los mismos que involucran la gestión institucional que deben propiciar los directivos con el propósito de realizar el seguimiento del desempeño docente; en ese sentido la gestión institucional es el pilar angular en la gestión de la labor docente, motivándolo a mejorar su desempeño tanto pedagógico como institucional. Por otro lado, es necesario señalar que los que dirigen una institución educativa están llamados a cumplir con el rol de trabajar en equipo, intermediar en la solución de conflictos, liderar y proponer la formación constante de los docentes con el propósito de trabajar con personal calificado y comprometido con la consecución de los objetivos y metas con una misión y visión en bien de la imagen institucional; es así que estas cualidades son las del director de la institución educativa.

En el ámbito internacional, el ejercicio de la gestión en educación de una forma descentralizada ha conllevado a que disminuya las diferencias históricas entre las distintas regiones del país de España según el estudio realizado por la Fundación Fideas, donde se llegó a comparar 16 indicadores educativos en todas las comunidades autónomas, teniendo como resultados que la calidad educativa se ha incrementado en cuatro áreas: escolarización, recursos, procesos y resultados; demostrando que la desigualdad entre las regiones del país ha pasado de 30% en el año 2013 a 2% en el año 2018, lo cual demuestra que la gestión educativa en la última década ha tenido una influencia positiva (Sánchez, 2019).

A través de los años, América Latina y el Caribe, se han transformado en vitrina de cambio para la educación, dado por los grandes avances en la implementación de

políticas educativas. De igual manera, la renovación concierne a todos los agentes educativos: El centro educativo, docentes, alumnos, padres de familia y toda la sociedad educativa en general. Por lo que un adecuado desarrollo de la calidad del servicio educativo tiene que tener en cuenta fundamentalmente el cambio de paradigma del papel que desempeña el docente en el colegio. Ante los cambios constantes del contexto actual, es importante priorizar la óptica de los lineamientos educativos determinados por el Ministerio de Educación; sobre todo aquellas que conciben la necesidad de cambios significativos en el ejercicio docente. El desempeño pedagógico del profesor y la revalorización de él son imprescindibles y fundamentales para organizar la transformación en cualquier política del sector educativo (Gálvez y Milla, 2018).

En el Perú, lamentablemente los maestros en su mayoría han sido subvalorados en gran parte por las políticas públicas como también por la misma sociedad. El ejercicio político ha tenido una incorrecta focalización, debido que se ha encaminado a fortalecer un cuerpo de docentes capacitados específicamente, dedicados al sector público, y se ha puesto a un lado una gran concentración de docentes menos capacitados que se ubican en un mercado privado que va creciendo constantemente. Asimismo, en Perú, la carrera docente se considera como una de las profesiones que genera estabilidad laboral e ingresos seguros, pero también como una profesión que no incita a la actualización, innovación y tener un mejor desempeño. La problemática de los maestros en el país, es extenso y diverso, sobresaliendo los factores como bajos salarios, bajo grado de profesionalismo, sobreoferta de profesores y falta de infraestructura (Camacho y Cancino, 2017).

Por todo lo mencionado consideramos que la Institución Educativa 88325 Nueva Esperanza - Pariacoto - Huaraz, no es ajena a esta problemática. La enseñanza

impartida de manera rutinaria, expositiva y compleja de ciertos docentes, la cual se encuentra llena de metodologías tradicionales, aprendizaje desactualizado, programas de aprendizaje que no involucran temas curriculares actuales, se componen en factores que limitan un buen desempeño de los maestros. Por esta razón, se cree que una de las causas institucionales más esenciales por el cual el maestro no cuenta con una buena preparación de clase lo compone la supervisión del director de este centro educativo quien no cumple con la supervisión y monitoreo académico, atributo que trasciende en en el ejercicio del desempeño docente, puesto que, con lo que se puede apreciar, trabajan a su libre albedrío, demostrándose que en gran parte de los casos, solo utilizan textos brindados por el ministerio, por esta razón se considera que el desempeño docente, se encuentra vinculado de manera directa con la labor del monitoreo del director, aspectos que serían importantes para incrementar el nivel del desempeño docente.

Estas reflexiones se fueron el punto de partida para esta investigación que tuvo como principal propósito medir la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. En tal sentido, el problema que se abordó en el presente trabajo de investigación se formula de la siguiente manera:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?



### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?

## **1.3. Formulación de objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- Determinar la relación entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

- Determinar la relación entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- Determinar la relación entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

En el nivel teórico, el siguiente estudio nos permitirá elaborar sistemáticamente conocimientos con la finalidad de diseñar un marco conceptual y de referencia acerca de la gestión institucional, lo que permita corroborar la relación directa con el desempeño docente, de otro lado se indagará en lo teórico sobre las dos variables y o sus dimensiones respectivamente, con el propósito de que sirva de guía a las personas interesadas así como a los directivos de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz. De igual manera, el siguiente estudio, será de aporte para esclarecer de forma profunda las variables mencionadas, así mismo permitirá ser un antecedente para investigación relacionadas en el futuro..

### **1.4.2. Justificación metodológica**

El siguiente estudio, tiene características metodológicas, debido a que las estrategias e instrumentos que fueron usados, habiendo sido evidenciada su validez y confiabilidad, podrían ser usadas en otros estudios similares. La investigación además, es pertinente puesto que se usaran dos herramientas para recopilar información de ambas variables. La información obtenida, será de valor para plantear estrategias correctas para mejorar dichas prácticas pedagógicas en los

maestros. De igual forma, se justifica la realización de este estudio puesto que su desarrollo, favorecerá a toda la comunidad de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto – Huaraz.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

La investigación contribuirá a que otras instituciones públicas puedan planificar la gestión institucional de forma eficiente y práctica, aplicando estrategias de planeación, organización, ejecución y control, las mismas que conllevan a alcanzar las metas de la organización, a través de procesos; de otro lado permitirá compartir ideas y dar solución a problemas con el fin de que la institución logre la misión establecida, así pues se lograra un mejor desempeño docente en su labor cotidiana.

#### **1.4.4. Justificación pedagógica**

Concederá la participación y coordinación activa de los agentes educativos involucrados, de tal modo que estos pedagógicamente aporten de forma significativa nuevas ideas y formas de enseñanza, que contribuirá al fortalecimiento institucional, asimismo se establecerá algunas pautas para cumplir con los estándares de calidad que hoy en día es requerido por el SINEACE.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Bermúdez y Bravo (2016) en la investigación titulada “Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad del Zulia, Venezuela, donde se tuvo por propósito establecer el grado de asociación de la variable habilidades directivas y desempeño laboral de la plana docente de los centros educativos de nivel primaria de la ciudad de Zulia. Para el desarrollo se usó una muestra conformada por 84 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para recopilar la data necesaria para evaluar ambas variables en estudio, luego de la administración del instrumento se comenzó la tabulación y aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman obteniendo un indicador de correlación ( $r = 0.732$ ) y un valor de significancia menor al grado de error 0.05, donde se pudo concluir que existe relación significativa y directa entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del docente en los centros educativos en estudio.

Topón (2015) con su estudio titulado “El liderazgo del equipo directivo y su relación en el mejoramiento de la gestión institucional”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito - Ecuador, donde se tuvo por finalidad establecer el nivel de influencia del liderazgo del directivo en la gestión institucional del centro educativo Santa Teresita del Valle. La investigación se realizó bajo una óptica cuantitativa correlacional de diseño de tipo no experimental, la muestra estuvo compuesta por 10 maestros y 50 padres de familia, utilizando el cuestionario como herramienta para la recolectar información. Los

resultados evidenciaron que el 70% de los encuestados considera que el nivel de liderazgo directivo es bajo y el 66% manifiestan un nivel bajo de gestión institucional. Asimismo, tras la aplicación de la prueba Rho de Spearman se obtuvo un indicador de correlación de 0.692 y un valor de significancia menor al error permitido de 0.05, lo cual permitió concluir que el liderazgo directivo incide de forma directa y significativa en la gestión institucional.

Culcay (2015) en la investigación titulada “El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, provincia del Azuay”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, donde se tuvo por propósito establecer el nivel de incidencia de la variable liderazgo administrativo en la variable desempeño docente institución educativa en mención. La investigación se efectuó bajo una óptica cuantitativa correlacional y diseño no experimental, donde la muestra estuvo compuesta por 35 docentes del nivel secundario, a los cuales se les aplicó un cuestionario como herramienta para recopilar la data para medir las variables en estudio, teniendo como resultados que el 51.4% de los encuestados indican un nivel bajo del liderazgo del administrador educativo y el 65.7% de los docentes encuestados consideran un bajo desempeño de la docencia. La investigación concluye con la existencia de una relación significativa del liderazgo del administrador con el desempeño docente del centro educativo en estudio, dado el valor del Chi Cuadrado (18.394) mayor al valor de tabla.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Hernández (2019) con el estudio denominado “Gestión institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial en el distrito La

Esperanza, Trujillo 2018”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad César Vallejo, Trujillo, donde buscó establecer el nivel de relación entre la variable gestión institucional y la variable desempeño docente en instituciones en estudio. La investigación se realizó bajo una óptica cuantitativa correlacional con diseño de tipo no experimental, usando una muestra de 72 docentes de 12 instituciones de la localidad, a quienes se les aplicó dos cuestionarios como herramientas para la recopilación de información. Se obtuvo como resultados que el 76.4% de los encuestados indicaron un nivel regular de gestión institucional y el 65.3% de ellos manifiestan un nivel regular de desempeño docente. Tras la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo un índice de correlación de 0.908 y un valor de significancia menor a 0.05, por lo que se pudo concluir en la existencia de una relación las variables de estudio.

Meza (2019) con la investigación titulada “Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad Peruana Unión, Lima, donde se tuvo por finalidad establecer el nivel de relación entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente en las instituciones educativas en estudio. La investigación se llevó a cabo bajo una óptica cuantitativa correlacional con diseño no experimental, cuya muestra estuvo compuesta por 85 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios como herramientas para la recopilación de información. Luego del procesamiento de información se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, donde se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.504$ ) y un nivel de significancia ( $p = 0.000$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por lo que se concluyó que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en los centros educativos adventistas de la localidad de Juliaca.

Pérez (2018) con la investigación titulada “La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65044 Villa El Salvador de Manantay – 2016”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, donde se tuvo por objetivo principal determinar el grado de relación entre la variable gestión institucional y la variable desempeño docente en la institución educativa en estudio. La investigación se desarrolló bajo una óptica cuantitativa correlacional con diseño de tipo no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 60 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios a manera de instrumentos para la recopilación de información. Luego del procesamiento de la información, se aplicó la prueba de correlación de Pearson obteniendo un índice de correlación ( $r = 0.6456$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por lo que se concluyó en la existencia de una relación significativa directa entre la gestión institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 65044 “Villa El Salvador de Manantay”.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Rodríguez (2018) con la investigación titulada “Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asis Sede Pariacoto, 2018”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad “Santiago Antúnez de Mayolo”, Huaraz, donde se tuvo por finalidad establecer el nivel de relación existente entre la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa en estudio. El estudio se efectuó desde una óptica cuantitativa de nivel descriptivo correlacional con diseño de tipo no experimental, en donde la muestra estuvo compuesta por 40 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios a manera de herramientas para la recolección

de datos. Luego del procesamiento de la información se aplicó la prueba Rho de Spearman, donde se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.457$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.003$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, lo que permitió concluir que la gestión educativa se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral de los maestros del centro educativo en estudio.

Sáenz (2017) con la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño de docentes de la escuela profesional de Contabilidad – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Sede Huaraz – 2015”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, Huaraz, donde se tuvo por propósito establecer el grado de relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente en base a la percepción de los profesores. El estudio se realizó bajo una óptica cuantitativa correlacional con diseño de tipo no experimental, usando una muestra de 16 docentes, a quienes se les fue aplicado dos cuestionarios como herramientas para el recojo de datos. Tras tabularlos, se efectuó la prueba estadística Chi Cuadrado, donde se obtuvo un valor de significancia ( $p = 0.123$ ) siendo este indicador mayor al error permitido de 0.05, llegando a la conclusión que no se evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela profesional de Contabilidad.

Medina (2016) con la investigación titulada “Gestión institucional y cultural organizacional del Instituto Superior de Formación Pedagógica Pública – Huaraz, 2017”, (Tesis de Posgrado) presentada en la Universidad César Vallejo, Huaraz, donde se tuvo como propósito establecer el nivel de relación entre la variable gestión institucional y la variable cultura organizacional en el centro de estudio mencionado anteriormente. La investigación se desarrolló bajo una óptica cuantitativa correlacional y diseño no experimental, cuya muestra estuvo



conformada por 35 docentes, a quienes se les fueron aplicados dos cuestionarios como herramientas para la recopilación de datos. Luego procesar los datos recogidos se aplicó la prueba “r” de Pearson, donde se obtuvo un indicador de correlación ( $r = 0.440$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por lo que se concluyó que la gestión institucional mantiene una moderada relación con la cultura organizacional del centro en estudio.

## **2.2. Bases teórico científicas**

### **2.2.1. Marco Normativo**

Mediante la Ley N° 28044 “Ley General de Educación” y a la Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial”, establecen que el directivo es la máxima autoridad de una institución educativa y a la vez el representante legal de la misma. Por lo tanto es el encargado de los procesos administrativos, pedagógico e institucionales, con el objetivo de generar óptimas condiciones para que los maestros realicen un correcto desempeño profesional, logrando que los estudiantes adquieran las competencias necesarias de acuerdo al Currículo Nacional de la Educación Básica (UNESCO, 2011).

Asimismo, por medio de la Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU del año 2014, se aprobó los lineamientos llamados “Marco de Buen Desempeño del Directivo”, cuyo proceso de elaboración ha considerado tanto las nuevas metodologías internacionales como los desarrollos actuales en nuestro país acerca del enfoque en base a resultados con soporte en las competencias y capacidades. Además, de un proceso de reflexión colectiva realizado por diversos directores, docentes y actores educativos que llegaron a participar en distintos

eventos de consulta sobre la gestión escolar y sus buenas prácticas en las instituciones educativas en el país (MINEDU, 2014).

La gestión efectiva del director para alcanzar la calidad educativa envuelve un conjunto de aspectos, tales como organización, planeación, coordinación, dirección y control. En tal sentido, el director debe estar listo para tomar acción ante diversos contextos y, por tal motivo, necesita reforzar sus habilidades y facultades para ejercer sus gestión correctamente como lo estipulan los documentos normativos anteriormente mencionados.

## **2.2.2. Marco histórico**

### **2.2.2.1. Evolución del concepto de gestión**

Cuando hablamos de gestión siempre se la ha percibido en el ámbito empresarial, en busca de la eficacia y eficiencia, abordando un concepto en gran parte restringido. Sin embargo, son los resultados alcanzados, los que permiten que se apliquen en otros ámbitos de la acción del hombre, llegando al sector de la educación donde adquiere protagonismo en los esfuerzos de mejorarla, a través del progreso de viejas metodologías de organización, administración y redefinición de habilidades. El término gestión proviene de diversos campos hasta llegar al campo educativo, dicho término, procese del latín *gesteo onis* que significa: llevar a cabo las cosas que sean, abarcando dimensiones de magnitud micro y macro en el mecanismo de evolución en lo que se refiere a su contenido, semántica y profundidad en nuevos ámbitos. En cuanto al plano práctico, a lo largo de la historia ha sufrido modificaciones, adquiriendo mayor objetividad para la toma de decisiones, donde la orientación responde a una visión determinada (Petrick y Furr, 2003).

A continuación algunas definiciones que acercarán a la idea de la Gestión:

Alvarado (1999) plantea que: la gestión puede considerarse como la ejecución de una serie de estrategias, herramientas y mecanismos en la gestión de los recursos y desarrollo de las actividades de la institución.

En cuanto, La Serna (2002) menciona que la gestión en términos semánticos, hace referencia a la guía y orientación de una actividad, área del saber humano o de un sistema técnico administrativo.

Mientras que Hernández (2003) indica que en los últimos años, el término de gestión posibilita los logros obtenidos luego de un proceso de varias transformaciones permanentes. Al momento en que se ejerce la gestión, se busca alcanzar los resultados planificados y es mediante la gestión que se consigue alcanzarlos.

En los últimos años, la gestión es considerada como la armonía entre las fuentes, procesos y acciones con los fines que se quieren lograr, lo cual produce que se componga en una actividad de mucha importancia de la naturaleza objetiva, según sea la profundidad del proceso contemplado. En toda administración o gestión, las diferentes actividades que en ella se extienden, están orientadas a responder a una serie de propósitos, intereses, intenciones, ideas, criterios, entre otros. (Gallegos, 2004).

#### **2.2.2.2. Evolución del concepto de calidad**

El término de calidad en educación es relativamente reciente en la amplia literatura pedagógica. Al finalizar la segunda guerra mundial, muchos países de Europa, comenzaron a elaborar un adecuado espacio educativo para el alcance de toda la población, siendo un gran impulso para la mejora cualitativa en la educación,

siendo considerados como nuevos retos para la comunidad. Esto permitió que se adaptara a la literatura pedagógica y en los lineamientos de los gobiernos el tema de calidad educativa (Correa, 1997).

Cano (1998) indica que a mediados de la década de 1960, donde se da el paso al neoliberalismo y con este a la elaboración de iniciativas del sector privado a una generalizada reestructuración de formas y medios de producción en donde estuvo involucrado un rol determinante las más recientes tecnologías de información y de comunicación, denominándola, la etapa del ciclo cualitativo, donde se sostenía que los discursos de la educación empezaron hacer referencia a factores mas ideológicos e internos asociados a la concepción de calidad en los sistemas de educación.

En el año 1996, La Unesco, recalca que la educación tiene como base cuatro principales factores o pilares: aprender a conocer, a desarrollar, a convivir con los demás y aprender a ser. Todo esto lleva a interpretar que la calidad educativa no es el producto del logro de excelencia de sólo un área, por lo que cada uno de esos cuatro pilares afecta al resultado de la evaluación de la calidad del servicio educativo (Mungaray, 1997).

Según Rodríguez (2010) las aproximaciones del concepto de calidad siguen tres movimientos recientes de este siglo. Primero la fase llamada: Control de calidad, seguido por la fase: Aseguramiento de la calidad y finalmente se llega a la Calidad total, basados en la teoría de la administración donde se satisfacer los anhelos y de las expectativas del cliente. En la última fase se involucran las fases previas y de allí sobresale la relevancia de la mejora constante para sostener la competitividad.

### **2.2.3. Teoría de gestión institucional**

#### **2.2.3.1. Definición de gestión institucional**

Dentro de los primeros sustentos teóricos relacionados a la variable en estudio, se ha considerado la definición de Asto (2018) quien sostiene que la gestión institucional, comprende una mezcla de actividades y quehaceres que ejecutan los agentes educativos, dentro de la dirección de la autoridad máxima educativa, quien está encargado de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las tareas administrativas, educativas y pedagógicas con el fin de lograr los propósitos determinados, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Del mismo modo, otra teoría a resaltar es la de Llamo (2018) quien sostiene que la gestión institucional es conocida como una serie de actividades de gestión, planificadas a través de los proyectos de un centro educativo, a desarrollar, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas dentro del proyecto educativo institucional.

Continuando bajo la misma perspectiva, Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) consideran la gestión institucional como el proceso por el cual se busca desarrollar y sostener dentro del centro educativo, ya sea en las estructuras administrativas y pedagógicas, así como también en los mecanismos de carácter interno, democráticos, equitativos y eficientes que ayuden a acceder a que los niños y niñas, se puedan desenvolver como personas responsables, integrales y eficaces así como también, como ciudadanos en la capacidad de generar democracia y desarrollo nacional.

Por último, Manes (2005) sostiene que la gestión institucional, es el proceso con el propósito de diseñar y mantener dentro de la institución, los pilares administrativos y pedagógicos con procesos de carácter democrático, equitativo y

eficiente, haciendo que los estudiantes, logren desenvolverse como seres humanos en su plenitud, de manera responsable y eficaz y así mismo que sean profesionales que logren contribuir con una nación democrática, progresista mediante sus objetivos y propósitos personales en concordancia con los proyectos sociales.

### **2.2.3.2. Enfoques de la gestión institucional**

Entre los principales enfoques, Alvarado (2006) mencionó tres fundamentales, ellos son:

**Enfoque burocrático:** Alvarado (2006) sostiene que las personas se reúnen enfocados en el nivel de razonamiento para poder lograr la efectividad, logrando los objetivos institucionales, alcanzando el empoderamiento mediante la normatividad, segmentación sistemática, descripción de puestos de acuerdo al nivel jerárquico, especializando a sus directivos y gerentes, delimitando las normas con uso estandarizado, adelantándose a brindar soluciones a problemas que puedan acontecer.

**Enfoque sistémico:** En este enfoque, según Alvarado (2006) se enlazan los diferentes involucrados dentro del sistema de educación para poder alcanzar los propósitos de la institución, demostrando a quienes forman parte del proceso educativo, donde la sistematización está bien representada así como definida cuando sus partes se encuentran en el medio o canal correspondiente, además dependerá la forma en la que combinan las relaciones y la manera en cómo está debidamente unido cuando sus partes guardan relación permanente, así como coordinación de nivel superior, enfocándose en que el todo, es más que el conjunto de todas sus partes.

**Enfoque gerencial:** Por último, Alvarado (2006) comenta que dentro de este tipo de enfoque, el principal objetivo está en la planeación de la educación, en donde se establecen las acciones y acciones utilizando de manera efectiva, los instrumentos y fuentes con el propósito de lograr las metas determinadas, con el uso de la lógica y el razonamiento, planificando con base en estadísticas, asegurando además la integración de todas las áreas y divisiones existentes dentro de la institución, siendo flexible a través de la adaptación a las situaciones que puedan ocurrir, continuando mediante la prevención continua, ejecutando y revisando constantemente.

### **2.2.3.3. Objetivos de la gestión institucional**

De acuerdo con lo acordado por la Comisión Permanente del Congreso de la República (2003) a través de la ley N° 28044 en el artículo 64 se estipula:

- a) Fomentar el desarrollo del centro educativo como sociedad de aprendizaje, encomendada del alcance de una calidad educativa óptima.
- b) Reforzar la facultad de decisión de las organizaciones y centros educativos con el propósito que estas trabajen con autonomía pedagógica y también administrativa. Las funciones de los procesos de gestión tienen base en los principios de subsidio, solidaridad, complementariedad y por último ocurrencia.
- c) Garantizar la conformidad de las decisiones administrativas y su respeto a las decisiones pedagógicas.
- d) Alcanzar una efectiva gestión, así como innovadora de las centros educativos que encaminen a la excelencia educativa.
- e) Llevar a cabo liderazgo democrático.

- f) Cooperar en la articulación entre sectores, que pueda garantizar que las actividades de gestión se desarrollen en marco de una política de desarrollo integral del país.

#### **2.2.3.4. Funciones de la gestión institucional**

De acuerdo a lo que menciona Obregón (2002), las principales funciones realizadas por la gestión institucional son las siguientes:

- a. Planificación: Obregon (2002) sostiene que, en esta etapa el director, junto con su equipo de trabajo, tiene la decisión de qué y cómo ejecutar las acciones para transformar al centro educativo, en un lugar de excelencia académica, de acuerdo al proyecto de educación que orienta los mecanismos de enseñanza en el salón, partiendo desde una perspectiva de su realidad, el establecimiento de objetivos a alcanzar, el plan de acción a seguir y los instrumentos y los medios a asignar. Del mismo modo, será un recurso primordial a otras fases del proceso de dirección.
- b. Organización: Como segunda función, Obregon (2002) sostiene que la organización, busca desarrollar y diseñar la configuración o estructura formal para la ejecución de la gestión escolar, ayudando a facilitar la integración y coordinación de las acciones a tomar por los docentes, los alumnos y otros involucrados. Del mismo modo, el uso de los instrumentos para llevar a cabo los procesos o proyectos que envuelven la división del trabajo y funciones mediante el nivel de autoridad y responsabilidad, y un sistema de vínculos entre sus agentes y el contexto que les rodea.
- c. Dirección: Obrego (2002) indica que se relaciona con el liderazgo, la motivación, así como la construcción de un ambiente organizacional del



directivo, que constituya las potencialidades de los diversos agentes involucrados, partiendo del acuerdo de todos con el proyecto educativo para lograr una mejora en la docencia y la administración de las fuentes y fuentes de la institución.

- d. Control y seguimiento: Para garantizar el desarrollo de la programación según el mapa de responsabilidades y distribución de las labores diseñados, para alcanzar las metas trazadas a los diversos personajes o unidades de la escuela y así ajustar la programación y la distribución de recursos.

#### **2.2.3.5. Importancia de la gestión institucional**

Para mencionar lo fundamental que es la gestión institucional en los centros educativos, Durán (2016) explica que son importantes debido a que sus fortalezas desempeñan una labor estratégica que confrontan a las debilidades de la gestión ordinaria. Al momento de determinar comparativas entre los modelos tradiciones e institucionales modernas de gestión, se logra coincidir con expertos en la materia quienes dicen que, el modelo ordinario o tradicional ha ido desarrollando un estudiante receptor de carácter pasivo, sin participación de lo aprendido mostrando indiferencia en su entorno social, siendo el protagonista de la sesión, el docente quien despliega una actitud autoritaria. Esto no impulsa los vínculos positivos entre los personajes educativos. De acuerdo a esto, la gestión institucional moderna, está enfocada a la formación de estudiantes activos, quienes buscan experimentar, investigar e indagar, haciendo la construcción de su propio aprendizaje, siente identidad con su contexto social y se caracteriza por contar con una perspectiva más crítica del mundo, lo contrario a contar con una perspectiva conformista del mundo. El profesor debe llevar a cabo mecanismos de aprendizaje a través del método

activo, generando calidez y entusiasmo, así como también promoviendo el trabajo en conjunto pues las sesiones curriculares se adaptan y benefician mediante la diversidad gracias a la objetiva realidad del contexto.

#### **2.2.3.6. Dimensiones de la gestión institucional**

Desde el punto de vista del modelo desarrollado por Henry Fayol (1841 – 1925) en donde nace la gestión institucional, refiriéndose al trabajo educativo el cual se deberá preparar, llevar a cabo y aumentar sentimientos en los docentes, a través de la organización del personal de la institución para que las actividades educativas sean realizadas de forma satisfactoria, creativa y de manera eficiente. Una próspera gestión institucional, envuelve formar un clima en donde todos los involucrados (alumnos, docentes, personal administrativo, padres de familia, etc) crecen y se desenvuelven. Así mismo, tiene que ver con que las metas sean alcanzadas de la manera más óptima posible de manera eficiente. Es por ello que, para desarrollar la medición de la variable gestión institucional, se utilizarán las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

##### **A. Dimensión 1: Planeación (Planificación).**

Bajo la perspectiva de Obregón (2002) la planificación, es la primera etapa por la que pasa el proceso administrativo, cuya principal finalidad es establecer las metas que se van a cumplir, pueden ser objetivos generales o específicos, o simplemente los de la institución educativa. Del mismo modo, se establecerán los tiempos de consecución de las metas, los instrumentos y recursos que se utilizarán para cada objetivo, etc. Se dice también, que la planeación, viene a ser la coordinación entre los diversos actores que están involucrados en el desarrollo educativo para poder lograr las metas establecidas. Por último, el autor afirma que

la planeación, es la proyección a la visión deseada y las fuentes efectivas para su logro. La planificación educacional, al mantenerse dentro del proceso social, tiene que afrontar los principales conflictos de la sociedad.

### **B. Dimensión 2: Organización (Integración).**

Esta segunda fase del proceso de administración, Obregón (2002) sostiene que es llevado a cabo en el desarrollo educativo. Cuenta con dos perspectivas, la perspectiva orgánica y la acción de organizar, la cual se denomina función de la organización. En cuanto a la función orgánica, se le define como una estructura conformada por diferentes funciones, roles y organigramas, en donde se encuentra una coordinación específica independientemente de los autores que la conforman. Bajo el punto de la función, se puede definir como el ejercicio de desarrollar las mejores condiciones, así como las más pertinentes. Además, como la construcción de un grato ambiente laboral, con el propósito de alcanzar las metas establecidas, así como de mejorar en cuanto a la calidad de la producción educativa.

### **C. Dimensión 3: Dirección (Ejecución).**

Según Obregón (2002) esta dimensión, es la tercera fase de la labor administrativa del desarrollo educativo. Está dentro de la fase ejecutiva, en otras palabras, en la fase en la cual se desarrolla el acto propiamente educativo. La dirección, viene a ser el aspecto interpersonal de la administración, en donde los trabajadores y directivos, comprenden y contribuyen efectivamente la consecución de las metas de la institución. Esta fase, así como las anteriores, son de carácter interactivo, en otras palabras, se repite en diferentes niveles. De acuerdo a su ejecución, la dirección obtiene su desarrollo y su eficacia al momento de unificar tres principales elementos, el poder, liderazgo y el mando.

#### **D. Dimensión 4: Control (Evaluación).**

La evaluación, por último, de acuerdo con Obregón (2002) es conocido como la parte final de un proceso determinado, tanto de instrucción como de educación, sin embargo, a la misma vez, es el reinicio del mismo, con mayor información obtenida hasta donde se han avanzado dentro de la consecución de los objetivos. La evaluación tiene la función de enmendar errores, generar nuevas estrategias, métodos o conocimientos que conviertan a la educación en algo más preciso y efectivo que ayude a lograr los objetivos establecidos. Siendo un paso fundamental para el alcance de una educación de calidad.

#### **2.2.4. Teoría de desempeño docente**

##### **2.2.4.1. Definición de desempeño docente**

Para la definición de la variable desempeño docente, se usaron diferentes teorías al respecto. Entre ellas, está la teoría brindada por Coronado (2017) quien sostiene que el desempeño laboral del docente, está compuesto por funciones y actividades las cuales posibilitan su acción asociado con las características de sus actitudes y comportamientos, manteniéndose dentro de las normas educativas y de la sociedad, envolviéndose y sintiéndose identificado con su trabajo. También, el desempeño docente, es comprendido como una “práctica relacional”, el cual envuelve las habilidades de interacción del maestro, del conocimiento del otro, y la utilización de diferentes fuentes y métodos para comunicarse con ese otro.

Por otro lado, Ruíz y Guzmán (2015), explican que se le conoce al desempeño docente como el desarrollo práctico del docente, quien desarrolla las obligaciones y roles determinados de manera legal, social e institucional a su profesión. Las principales operaciones de planificación, selección de temas y contenidos de la

disciplina, uso de métodos y estrategias didácticas y la evaluación constante del aprendizaje, estos son los que forman parte primordial de la práctica pedagógica.

Otra teoría a considerar es la de Aldape (2008) quien entiende por desempeño docente al desarrollo de sus funciones. El desempeño docente, además, explica el autor que viene siendo definidos por factores propios del maestro, alumno y contexto. De igual forma, el desempeño se ejecuta en distintas fases o etapas, ya sea en el contexto socio-cultural, contexto institucional, el ambiente del salón de clase y el mismo docente a través de acciones reflexivas.

Por último, en cuanto a la definición de esta variable, Tapia y Tipula (2017) quienes hablan de acciones que forman, evalúan y desarrollan a los docentes quienes están listos de manera correcta en la ejecución de la práctica, ejerciendo la docencia de forma profesional y brindando aprendizaje de calidad, mejorando la educación y asegurando prosperidad profesional, de la misma manera que logrando fortaleza en la gestión educativa.

#### **2.2.4.2. Enfoques del desempeño docente**

Como consecuencia de ello, Zabalza (2007) sostiene que, entre los enfoques del desempeño docente, existen tres vías de aproximación, los cuales son definidos a continuación:

**Aproximación empírica y artesanal:** Zabalza (2007) indica que, bajo este enfoque, la enseñanza se centra en la propia experiencia directa, en otras palabras, uno aprende a ser docente, mediante los años de experiencia de quienes ejercen la profesión, el razonamiento pedagógico, vienen a ser conocimientos personales. No obstante, sirve de base, sin embargo, no es suficiente para desarrollar prácticas pedagógicas reglamentadas. Se conoce que la enseñanza es la base principal del

trabajo del docente, siendo producto del contacto con la situación real y las experiencias del día a día. En ciertos casos, además, tiende a aparecer como reflexiones normalizadas en cuanto al análisis de las clases y diversas dimensiones de la enseñanza.

**Aproximación profesional:** Explica Zabalza (2007), que los profesores, con una formación en pedagogía, tienen conocimientos establecidos acerca de la enseñanza. Debido a esto, esta práctica es más científica, puesto que se planifica el proceso enseñanza-aprendizaje, al momento de usar fuentes metodológicas convenientes para evaluar. De igual manera, la aproximación profesional, explica que es un tipo de conocimiento que posibilita proposiciones de mejora, en donde se sabe qué hacer y por qué. El conocimiento académico, permite llevar a cabo la práctica docente de una forma más formalizada y organizada, tratándose de una competencia profesional. Es por este motivo que necesita ciertos conocimientos específicos de un sistema que involucra elementos teóricos y prácticos.

**Aproximación técnica especializada:** Por último, Zabalza (2007) explica que este nivel, corresponde a una etapa especialidad natural de investigadores con el objetivo de examinar la enseñanza de forma más detallada y científica cuyo propósito será el aumentar los conocimientos acerca de este tema. Exclusiva de especialistas y de investigadores mediante los procesos y fuentes controlados los distintos factores y condiciones involucrados en la enseñanza y aprendizaje. Así mismo pueden estar enfocadas en el control, investigación y desarrollo o mejora de los procesos estudiados.

#### **2.2.4.3. Características del desempeño docente**

Como principales características de esta variable, de acuerdo con Márquez (2016), explica que el docente, debe afrontar diversas características que ayudarán

a lograr un mejor desenvolvimiento y desempeño. Como principales características, se puede encontrar las siguientes:

- a) Una mente abierta: La flexibilidad y la importancia de la adaptación, son claves importantes para lograr una buena docencia. Es sabido que, a diario, existen un sin número de obstáculos a los cuales se debe hacer frente, debido a esto, es importante el contar con la capacidad de adaptación, con el objetivo de saber cómo gestionar diversos elementos, sobre todo al comienzo de la carrera educativa.
- b) Flexibilidad y paciencia: A la hora de enseñar, existen múltiples interrupciones las cuales, son muy comunes, es por esto que, el contar con características de flexibilidad y paciencia es primordial, tanto para aprender a manejar y estabilizar el nivel de estrés, como también para poder mantener el control de situaciones que los alumnos puedan crear.
- c) Dedicación: El ser profesor, genera múltiples beneficios, como el caso de meses de vacaciones, sin embargo, el ejercer la docencia, envuelve gran dedicación, por lo que es primordial mantenerse actualizado e ir aprendiendo nuevas habilidades, asistencia a cursos, capacitaciones acerca de distintos temas relaciones al ejercicio de la docencia, sobre todo en ese período de descanso.
- d) Actitud positiva: Mantener esta actitud, será de utilidad para afrontar diversas situaciones conflictivas las cuales pueden demostrar los alumnos. De igual forma, los alumnos, quienes se encuentren bajo tu enseñanza, podrán tener a un referente a quien asistir en situaciones diversas. Debido a ello, es importante optar por una actitud positiva con ellos para sentir su apoyo.

- e) **Altas expectativas:** Un docente efectivo, mantiene altas expectativas, debido a esto, a diario, el docente debe fomentar el esfuerzo de sus estudiantes para poder lograr mejores resultados.

#### **2.2.4.4. Funciones del desempeño docente**

Según Valdés (2009), un buen desempeño del profesor, se demuestra a través del impacto que produce en los alumnos según las capacidades pedagógicas que emplee el docente:

- a. **Función instructiva – informativa:** Esta función señala que el profesor es el encargado de impartir los saberes principales de la materia a cargo de sus alumnos.
- b. **Función educativa:** Esta función se encuentra en todo momento de la ejecución de la actividad pedagógica, está encaminada hacia un desarrollo completo del alumno.
- c. **Función orientadora:** Esta función, explica que el docente, se encarga de desarrollar en los alumnos, facultades interactivas con sus similares de manera positiva, formando un contexto de aprendizaje óptimo y agradable, con el propósito de instruirlos en valores e impulsar en los alumnos la ejecución de sus procesos intelectuales, así como atributos morales de los alumnos.
- d. **Función desarrolladora:** Está referido a las capacidades y vínculos que poseen los alumnos como activos participantes del proceso pedagógico, encaminándose al desarrollo de mejores capacidades y potencialidades de los alumnos.
- e. **Función investigativa:** Establece en el profesor una ejecución seria y científica en su perspectiva hacia fenómenos pedagógicos, los cuales son demostrados en



sus capacidades para proponer ideas, temas y problemáticas de investigación simples, en relación a los aspectos pedagógicos. De igual forma, es importante tener en cuenta la capacidad de análisis y reflexionar acerca de la propia práctica docente, teniendo ejecutadas capacidades investigativas desarrolladas.

- f. La función movilizadora: Es decir, demuestra correctas habilidades de los alumnos con el fin de esforzarse para el estudio y trabajo, del mismo modo, conductas y actitudes propias en el contexto de la organización y en su día a día.

#### **2.2.4.5. Dimensiones del desempeño docente**

Para poder evaluar esta variable, se tomará en cuenta la teoría brindada por Fierro, Fortoul y Rosas (1999), quienes sustentan que se puede evaluar de acuerdo a las siguientes dimensiones:

##### **A. Dimensión 1: Aspecto personal – social**

De acuerdo con Fierro, Fertoul y Rosas (1999) hoy en día, las personas deben hacer frente a demandas más exigentes, tales como el dominio de las matemáticas, ciencias, así como hacer provecho de nuevas tecnologías, aprender el dominio de sí mismo para contener sus emociones, cambio de conducta, comportamientos para acondicionarse a los cambios tanto sociales como laborales. Es por ello que es indispensable el tomar conciencia acerca de su propio conocimiento. Para esta dimensión, es necesario considerar los siguientes atributos: El profesor como individual, como un personaje histórico, su carrera profesional y su labor dentro de la institución.

En cuanto al desarrollo personal, envuelve el conocimiento de uno mismo o autoconocimiento, autoestima, la interrelación para alcanzar la satisfacción y

bienestar personal, social y también laboral. Por esta razón, se tomarán a consideración los siguientes indicadores: Capacitación, estrategias didácticas, atención y disciplina, capacidades, respeto, participación, reuniones, relaciones interpersonales, creatividad, liderazgo, solución de problemas, presentación personal, trato amable, autocrítica, vida personal, entre otros.

## **B. Dimensión 2: Aspecto institucional – administrativo**

Esta dimensión de acuerdo con Fierro, Fortoul y Rosas (1999), comprende todo lo que la institución simboliza como comunidad, en la que se encuentra dentro de la práctica individual de cada docente. En otras palabras, es la consideración de cómo la institución inculca al docente con sus saberes sobre el ejercicio del oficio, tradiciones, entre otros. Las ideas que forman parte del centro de esta dimensión vienen a ser la experiencia de pertenencia institucional, y la normativa.

Es por ello que el clima institucional percibido en la organización, es de gran importancia para generar las condiciones necesarias para garantizar calidad de la enseñanza. De este modo, este aspecto, tiene que ver con todos los procedimientos de trámites sobre el quehacer educativo, materializado en documentos tanto normativos como pedagógicos, registros de asistencias y tardanzas de los profesores, oficios, memorandos, resoluciones o el portafolio del docente, el cual es un documento pedagógico en donde está plasmado de forma escrita todo el planeamiento pedagógico, tales como el PEI, PCI, planificación anual, entre otros. Por último, este aspecto, cuenta con los siguientes indicadores: Planificación, documentos pedagógicos, participación, preparación de clases, puntualidad, horario, materiales, plan anual, identidad institucional, propósitos de la Institución, etc.

### C. Dimensión 3: Aspecto pedagógico - didáctico

Por último, en esta dimensión de acuerdo con Fierro, Fortoul y Rosas (1999), las instituciones, se diferencian entre sí, por el proyecto principal con el que cuentan que es impartir la enseñanza y garantizar los aprendizajes. Por este motivo, esta dimensión, debido a sus características, da especificidad a las instituciones, estableciéndose las acciones de enseñanza y aprendizaje en su núcleo más importante, actividad sustantiva y determinada, así también, esta dimensión, es la función más característico del maestro.

Desde este punto de vista, las prácticas pedagógicas, se convierten en parte fundamental para perfeccionamiento del profesor. Se entiende por la práctica pedagógica como el lugar en donde los profesores realizan y garantizan el vínculo con los alumno y el conocimiento. Se entiende además que el maestro, es una especie de actor que, gracias a los procesos de enseñanza, conduce la interacción del estudiante con el saber o conocimiento que la institución propone, para que de esta manera, ellos sean responsables de construir su propio conocimiento. El objetivo de este razonamiento está en establecer la naturaleza y la profundidad de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes en cuanto al conocimiento y capacidades.

#### 2.3. Definición de términos básicos

- **Capacidades:** Son medios que ayudan a la persona a actuar competentemente. Dichas fuentes, pueden ser las facultades, conocimientos que las personas gestionan para enfrentar una establecida situación. Estas facultades representan operaciones menores que se encuentran sumergidas en las competencias que son ordenamientos más complejos (Ministerio de Educación, 2017).

- **Competencia:** Se le conoce como la capacidad que toda persona cuenta para enlazar una serie de capacidades con el propósito de alcanzar una meta en específica en un escenario establecido, procediendo oportunamente y con sentido ético. Una persona competente, entendería las condiciones que debe enfrentar y apreciar las contingencias que ocurren para darles solución. (Ministerio de Educación, 2017).
- **Desempeño docente:** Está compuesto por funciones y actividades las cuales posibilitan su acción asociado con las características de sus actitudes y comportamientos, manteniéndose dentro de las normas educativas y de la sociedad, envolviéndose y sintiéndose identificado con su trabajo (Coronado, 2017).
- **Gestión:** Es un conjunto de instrucciones o guías para orientar la actividad, previsión, visualización y uso de los recursos y esfuerzo a los propósitos que se buscan lograr, la secuencia de acciones que tendrán que llevarse a cabo para alcanzar las metas, el tiempo que se necesita para efectuarlas y todos los acontecimientos envueltos en su logro (Heredia, 1995).
- **Gestión institucional:** Es la mezcla de actividades y quehaceres que ejecutan los agentes educativos, dentro de la dirección de la autoridad máxima educativa, quien está encargado de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las tareas administrativas, educativas y pedagógicas con el fin de lograr los objetivos establecidos, ya sea a corto, mediano o largo plazo (Asto, 2018).

## 2.4. Formulación de hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- **H<sub>2</sub>**: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- **H<sub>3</sub>**: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- **H<sub>4</sub>**: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

## 2.5. Operacionalización de variables

### 2.5.1. Variable 1: Gestión Institucional

**Definición conceptual:** La gestión institucional, es una mezcla de actividades y quehaceres que ejecutan los agentes educativos, dentro de la dirección de la autoridad máxima educativa, quien está encargado de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las tareas administrativas, educativas y pedagógicas con el fin de lograr los objetivos trazados, ya sea a corto, mediano o largo plazo (Asto, 2018).

**Definición operacional:** Con respecto a la variable gestión institucional para su evaluación se utilizó como dimensiones las cuatro funciones de la gestión: planeación, organización, dirección y control. La medición se realizó mediante la

aplicación de un cuestionario en escala ordinal como instrumento para la recolección de datos, elaborado en base a las dimensiones y a sus indicadores.

**Dimensión 1: Planificación**

**Indicadores:**

- Planificación del CONEI
- Relaciones de la institución con el entorno padres de familia, organizaciones de la localidad redes de apoyo.
- Planifica la participación de actividades locales y regionales.

**Dimensión 2: Organización**

**Indicadores:**

- Manual de funciones y procedimientos
- Reglamento interno institucional
- Proyecto Educativo Institucional
- Plan anual de Trabajo

**Dimensión 3: Dirección**

**Indicadores:**

- Promueve la práctica objetiva en los docentes.
- Fomenta el desarrollo profesional de los docentes
- Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico
- Fomenta la práctica de comunicación horizontal

**Dimensión 4: Control**

**Indicadores:**

- Brinda información del avance escolar

- Desarrollo de practica pedagógica
- Promueve las reuniones de calidad
- Control del cumplimiento de la normativa
- Supervisión de funciones

**Escala de medición:** Ordinal

### **2.5.2. Variable 2: Desempeño docente**

**Definición conceptual:** El desempeño docente está compuesto por funciones y actividades las cuales posibilitan su acción asociado con las características de sus actitudes y comportamientos, manteniéndose dentro de las normas educativas y de la sociedad, envolviéndose y sintiéndose identificado con su trabajo (Coronado, 2017).

**Definición operacional:** En cuanto a la variable desempeño docente para su evaluación se empleó como dimensiones tres aspectos: personal – social, institucional – administrativo, pedagógico – didáctico. La medición se realizó mediante la aplicación de un cuestionario en escala ordinal para la recopilación de información, elaborado con base en las dimensiones y a sus indicadores.

**Dimensión 1:** Aspecto personal - social

**Indicadores:**

- Percibe reconocimiento de sus aportes a la institución educativa.
- Actualización constante de información local, nacional e internacional.
- Comparte información relevante con los docentes y estudiantes.

**Dimensión 2:** Aspecto institucional - administrativo

**Indicadores:**

- Participación activa en gestión administrativa.
- Practica el respeto con los colegas.
- Participación en la organización de actividades institucionales.
- Identificación con la institución educativa.

**Dimensión 3:** Aspecto pedagógico - didáctico

**Indicadores:**

- Planifica acciones pedagógicas.
- Cumplimiento de las actividades pedagógicas planificadas.
- Motiva al estudiante para alcanzar el logro de aprendizajes.

**Escala de medición:** Ordinal



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación según el grado de abstracción fue de tipo básico, según el enfoque fue cuantitativo, según el objetivo fue de alcance descriptiva y correlacional, según el manejo de las variables fue no experimental, de corte transversal.

De acuerdo con Maya (2014) la investigación básica o fundamental es la que se realiza sin fines prácticos inmediatos, su finalidad es incrementar el conocimiento de los principios esenciales de la realidad.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) esta clase de estudios descriptivos y correlacional, en un primer momento describen el fenómeno de cada una de las variables de estudio, acto seguido se mide el nivel de relación o asociación de las variables de investigación en un contexto particular.

### **3.2. Método de investigación**

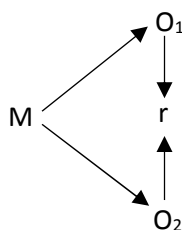
En cuanto al enfoque de estudio, se utilizó el método hipotético deductivo, el cual es un mecanismo metodológico que el investigador desarrolla según actividades científicas, en otras palabras, ayuda a observar los acontecimientos de estudio mediante la formulación de una hipótesis para después sustentar y deducir las consecuencias con el propósito de verificar o comprobar la verdad de los enunciados deductivos, realizando una comparación con la experiencia de acuerdo a los resultados que se hayan alcanzado.

### 3.3. Diseño de investigación

La presente investigación se realizó bajo un diseño descriptivo correlacional. Así mismo es no experimental, debido a que no existe manipulación entre variables. De igual manera, se considera de corte transversal puesto que el estudio fue desarrollado en un momento y lugar establecido. Correlacional además, puesto que se intentará encontrar la relación o vínculo entre las dos variables y sus dimensiones respectivas, con el propósito de establecer si la primera variable guarda relación con la segunda, de forma positiva o negativa, según los resultados obtenidos de los coeficientes de correlación de los procesos estadísticos.

De acuerdo con lo que menciona Maya (2014)<sup>9</sup> la investigación es corte transversal, estos son procesos que se recopilan información en un determinado momento, cuyo principal propósito es describir y analizar las variables de estudio y sus incidencias según sea el momento..

A continuación, se presenta el diagrama del diseño de investigación:



En donde:

M = Docentes de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto -  
Huaraz 2019.

O<sub>1</sub> = Gestión institucional

O<sub>2</sub> = Desempeño docente

r = Relación

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

En la presente investigación, la población fue conformada por todos los docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, siendo un total de 9 docentes.

#### **3.4.2. Muestra**

La muestra en la presente investigación fue compuesta por 9 docentes de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, a quienes se les aplicó los instrumentos para evaluar las variables de investigación.

#### **3.4.3. Muestreo**

Dado que el tamaño de la población es pequeña, se aplicó el muestreo no probabilístico de tipo censal, en otras palabras, se consideró la población total.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

#### **3.5.1. Técnicas de recolección de datos**

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables. Según Tamayo (2001), la técnica de la encuesta está conformada por una serie de preguntas en relación a las variables de estudio que están sujetos a una determinada medición y que han sido elaborados considerando los objetivos de la investigación.

#### **3.5.2. Instrumentos de recolección de datos**

Con respecto al instrumento usado en la presente investigación se realizó mediante el cuestionario. Según Maya (2014), el cuestionario es el instrumento de la técnica de la encuesta que tienen por finalidad obtener información precisa que

mida las variables de investigación a través de un conjunto de preguntas o ítems, ya sea por una estimulación del encuestador o de manera auto-administrado.

Para medir las variables gestión institucional y desempeño docente se empleó dos cuestionarios en escala de Likert, siendo 34 ítems para el cuestionario de la variable gestión institucional y 15 ítems para la variable desempeño docente. Cada ítems tendrá cinco opciones, asignándoles un valor a cada opción de respuesta, siendo las siguientes: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### **3.5.3. Validez y confiabilidad de instrumentos**

#### **Validez**

En cuanto a la validez de los instrumentos se llevó a cabo a través del juicio de tres expertos: Mg. Cleto Angel Trujillo Rodríguez, Dr. José Yovera Saldarriaga y Mg. Ritza Consuelo Collas Alva, los cuales midieron los siguientes criterios en los ítems de los dos instrumentos: Calidad de redacción, amplitud del contenido, congruencia en relación a los indicadores y la coherencia con las dimensiones.

Se llegó a una conclusión unánime de los tres expertos de que los dos cuestionarios son muy adecuados para la aplicación en la presente investigación. (Anexo 3).

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad está centrada en el sustento de que cada ítem formulado en el instrumento del cuestionario tenga coherencia y pertenencia para medición de los mismos. Es por esta razón, que se utilizó la prueba estadística del Alfa de Cronbach para hallar el índice de fiabilidad de los datos.

A continuación se detallan los criterios de decisión según el valor del índice de confiabilidad obtenido.

**Tabla 1**  
*Criterios de fiabilidad*

<b>Coefficiente</b>	<b>Criterio de decisión</b>
Coeficiente alfa > 0.9	Es excelente
Coeficiente alfa > 0.8	Es bueno
Coeficiente alfa > 0.7	Es aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	Es pobre
Coeficiente alfa < 0.5	Es inaceptable

Nota. Elaboración propia

Luego de emplearse la prueba de Alfa de Cronbach, se halló coeficiente de fiabilidad mayores al 0.8, por lo tanto los instrumentos son confiables (Anexo 4).

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Al momento de procesar y analizar la información del presente estudio se realizaron mediante las siguientes técnicas:

- Técnica de sistematización de datos: Se desarrolló una base de datos para tener organizada y sistematizada la información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos de los cuestionarios de ambas variables de estudio.
- Técnica para el análisis descriptivo: luego de la tabulación de información, se elaboró las frecuencias absolutas y porcentaje de frecuencias por intervalos de medición para cada variable de estudio de acuerdo a los niveles de calificación.
- Técnica para el supuesto de normalidad de los datos: para determinar si la información de ambas variables de investigación presentan o no una distribución

normal, se aplicó la prueba estadística de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra era menor a 50.

- Técnica la determinación del coeficiente de correlación: se llevó a cabo la prueba estadística paramétrica “r” de Pearson para determinar el índice de correlación del contraste de hipótesis general y de las hipótesis específicas.
- Técnica para la presentación de los resultados: se diseñaron tablas y gráficos estadísticos para presentar la información recolectada por los instrumentos, asimismo, se interpretaron cada resultado.
- Técnica para la formulación de conclusiones: las conclusiones se generaron considerando los objetivos de investigación planteados y los resultados alcanzados.
- Técnicas para el informe final: De acuerdo con lo que propone el Reglamento de la Universidad Católica de Trujillo.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el diseño de la presente tesis, así como de la elaboración del proceso estadístico según la aplicación de la herramienta según la muestra, se respetó toda decisión, opinión y participación de los involucrados, de forma reservada, con el propósito de no generar malos entendidos debido a la crítica o percepción demostrada mediante el instrumento usado.

De igual manera, el sustento de los contenidos usados según las variables descritas en el contexto teórico, con el objetivo de caracterizar y describir conceptos teóricos, de acuerdo a las fuentes usadas, se decidirá respetar el contenido de los autores mencionados de acuerdo a la categoría o enlaces fundamentados.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Presentación y análisis de resultados

#### 4.1.1. Identificación del nivel de la variable gestión institucional

**Tabla 2**

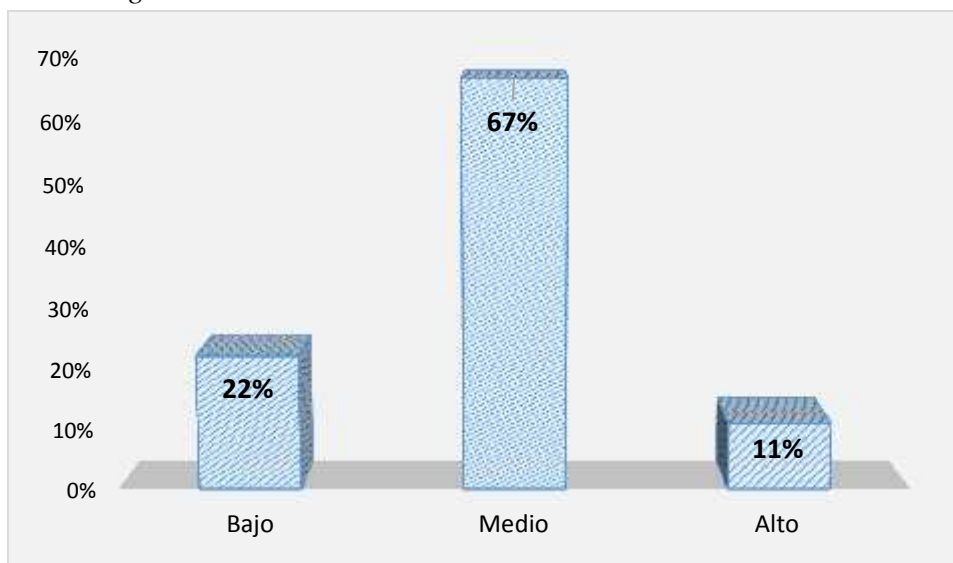
*Nivel de gestión institucional*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	34	79	2	22%
Medio	80	125	6	67%
Alto	126	170	1	11%
<b>Total</b>			<b>9</b>	<b>100%</b>

Nota. Información extraída del cuestionario aplicado

**Figura 1**

*Nivel de gestión institucional*



Nota. Información extraída del cuestionario aplicado

Como se puede evidenciar en la Tabla 2 y Figura 1, el 67% de los casos (equivalente a 6 docentes de los 9 encuestados) manifestaron un nivel medio de gestión institucional en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019; seguido por el 22 % de los casos (equivalente a 2 docentes de los 9 encuestados)

indicaron un nivel bajo de gestión institucional y el 11% de los casos (equivalente a 1 docente de los 9 encuestados) indicó un nivel alto de gestión institucional.

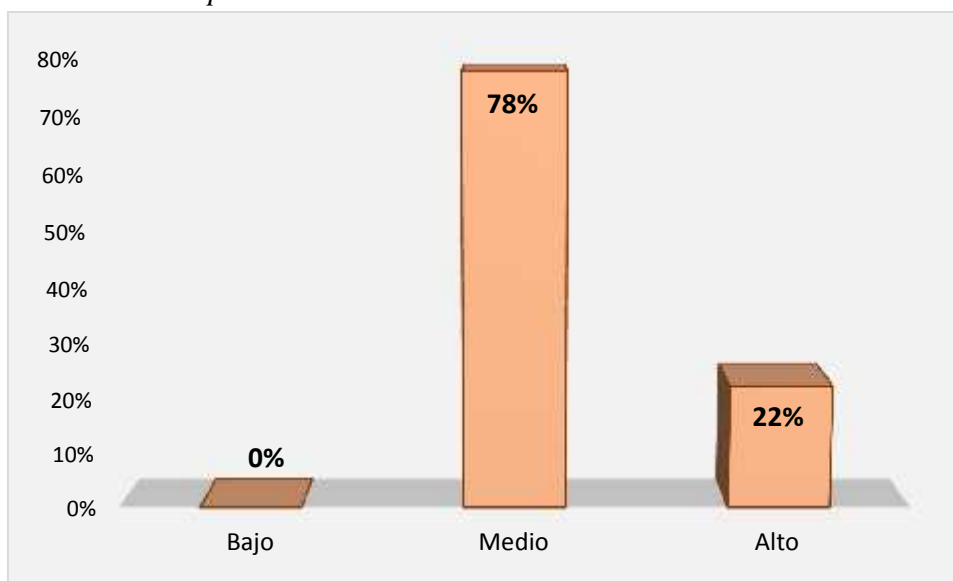
#### 4.1.2. Identificación del nivel de la variable desempeño docente

**Tabla 3**  
*Nivel de desempeño docente*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
<b>Bajo</b>	15	34	0	0%
<b>Medio</b>	35	54	7	78%
<b>Alto</b>	55	75	2	22%
<b>Total</b>			<b>9</b>	<b>100%</b>

Nota. Información extraída del cuestionario aplicado

**Figura 2**  
*Nivel de desempeño docente*



Nota. Información extraída del cuestionario aplicado

Como se evidencia en la Tabla 3 y Figura 2, el 78% de los casos (equivalente a 7 docentes de los 9 encuestados) reflejaron un nivel medio de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019;



seguido por el 22 % de los casos (equivalente a 2 docentes de los 9 encuestados) reflejaron un nivel alto de desempeño docente.

#### 4.1.3. Prueba de normalidad de las variables

Con el propósito de poder establecer la correlación entre las variables de investigación, se procedió a establecer si la información de las variables siguen o no una distribución normal. En vista de que los datos de ambas variables son menores a 50, el análisis de normalidad se efectuó mediante la prueba Shapiro-Wilk. Siendo el supuesto de normalidad y la regla de decisión el siguiente:

Hipótesis del supuesto de normalidad

- $H_0$ : Los datos de las variables presentan una distribución normal
- $H_1$ : Los datos de las variables no presentan una distribución normal

Regla de decisión

- Si “p” valor  $\leq 0.05$ , los datos no siguen una distribución normal
- Si “p” valor  $> 0.05$ , los datos siguen una distribución normal

**Tabla 4**  
*Prueba de Normalidad*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Gestión institucional	.934	9	.525
Desempeño docente	.865	9	.107

Nota. Información elaborada por el software SPSS V. 25

Tal como se puede visualizar en la Tabla 4, los valores de significancia para la variable gestión institucional y la variable desempeño docente son mayores al error permitido de 0.05. Por lo tanto, la información de ambas variables siguen

una distribución normal, por lo que se usará la prueba paramétrica “r” de Pearson para determinar los índices de correlación.

#### 4.1.4. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general:

- $H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- $H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

Regla de decisión:

- Si “p” valor  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )
- Si “p” valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 5**

*Correlación entre la gestión institucional y desempeño docente*

		Gestión institucional	Desempeño docente
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	,722*
	Sig. (bilateral)		.028
	N	9	9
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,722*	1
	Sig. (bilateral)	.028	
	N	9	9

Nota. Información elaborada por el software SPSS V. 25

Como se puede visualizar en la Tabla 5, se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.722$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.028$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar  $H_0$ , en otras palabras, la gestión

institucional se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

#### 4.1.5. Contrastación de hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1:

- $H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- $H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

Regla de decisión:

- Si “p” valor  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )
- Si “p” valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión de planificación y el desempeño docente*

		Gestión de Planificación	Desempeño docente
Gestión de Planificación	Correlación de Pearson	1	,686*
	Sig. (bilateral)		.041
	N	9	9
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,686*	1
	Sig. (bilateral)	.041	
	N	9	9

Nota. Información elaborada por el software SPSS V. 25

Como se puede visualizar en la Tabla 6, se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.686$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.041$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por esta razón existe la evidencia estadística necesaria para rechazar  $H_0$ , en otras

palabras, la gestión de planificación se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

**Hipótesis específica 2:**

- H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

Regla de decisión:

- Si “p” valor = 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- Si “p” valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 7**

*Correlación entre la gestión de organización y el desempeño docente*

		Gestión de organización	Desempeño docente
Gestión de Organización	Correlación de Pearson	1	,750*
	Sig. (bilateral)		.020
	N	9	9
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,750*	1
	Sig. (bilateral)	.020	
	N	9	9

Nota. Información elaborada por el software SPSS V. 25

Como se puede visualizar en la Tabla 7, se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.750$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.020$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por esta razón existe la evidencia estadística necesaria para rechazar H<sub>0</sub>, en otras

palabras, la gestión de organización se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

### Hipótesis específica 3:

- H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

Regla de decisión:

- Si “p” valor  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- Si “p” valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 8**

*Correlación entre la gestión de dirección y el desempeño docente*

		Gestión de dirección	Desempeño docente
Gestión de dirección	Correlación de Pearson	1	,693*
	Sig. (bilateral)		.038
	N	9	9
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,693*	1
	Sig. (bilateral)	.038	
	N	9	9

Nota. Información elaborada por el software SPSS V. 25

Como se puede visualizar en la Tabla 8, se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.693$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.038$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H<sub>0</sub>, en otras palabras, la

gestión de dirección se relaciona directamente y significativamente con el desempeño docente de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

#### Hipótesis específica 4:

- H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

Regla de decisión:

- Si “p” valor  $\leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- Si “p” valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 9**

*Correlación entre la gestión de control y el desempeño docente*

		Gestión de control	Desempeño docente
Gestión de control	Correlación de Pearson	1	,670*
	Sig. (bilateral)		.042
	N	9	9
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,670*	1
	Sig. (bilateral)	.042	
	N	9	9

Nota. Información elaborada por el software SPSS V. 25

Como se puede visualizar en la Tabla 9, se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.670$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.042$ ) siendo menor al error permitido de 0.05, por lo que existe evidencia estadística para rechazar H<sub>0</sub>, en otras palabras, la gestión de control se relaciona directamente y significativamente con el desempeño

docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

#### **4.2. Discusión de resultados**

En el presente estudio se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, por lo que se tuvo que aplicar dos cuestionarios como instrumentos recopilar la información que permitan medir las variables en una muestra constituida por nueve maestros del centro educativo en estudio. Luego del procesamiento de los datos se obtuvo que el 67% de los encuestados evidenciaron un nivel medio de la gestión institucional por parte del director y el 78% de los encuestados reflejaron un nivel medio del desempeño docente. Asimismo, al aplicarse la prueba “r” de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación ( $r = 0.722$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.028$ ) siendo menor al error máximo de 0.05, por lo tanto es evidencia estadística suficiente para afirmar que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución en estudio. Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Hernández (2019), donde tuvo por propósito determinar el grado de relación entre la variable gestión institucional y la variable desempeño docente, para lo cual usó una muestra de 72 docentes y se aplicó dos cuestionarios como instrumentos, obteniendo como resultados que el 76.4% de los encuestados manifestaron un nivel regular de gestión institucional y el 65.3% indicaron un nivel regular de desempeño docente, además, se halló un coeficiente de correlación ( $r = 0.908$ ) y un valor de significancia menor al grado de error 0.05, por lo tanto concluyó que existe fuerte relación entre la gestión institucional y el desempeño docente.

Con respecto al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. Luego de procesar la información y al aplicarse la prueba “r” de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación ( $r = 0.686$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.041$ ) siendo menor al error máximo de 0.05, por lo tanto es evidencia estadística suficiente para afirmar que la dimensión gestión de planificación se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución en estudio. Estos resultados son similares a la investigación realizada por Pérez (2018), donde tuvo por propósito establecer el grado de relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en una muestra conformada por 60 docente, donde obtuvo un coeficiente de correlación ( $r = 0.645$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ) menor al grado de error 0.05, por lo tanto se concluyó que la gestión institucional se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño docente.

En cuanto al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. Tras procesar la información y aplicarse la prueba estadística “r” de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación ( $r = 0.750$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.020$ ) siendo menor al error máximo de 0.05, por lo tanto es evidencia estadística suficiente para conformar que la dimensión gestión de organización se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución en estudio. Dichos resultados se diferencian de la investigación realizada por Sáenz (2017) donde se tuvo por finalidad determinar el grado de relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño docente en una muestra de 16 docentes, para lo cual se aplicó la prueba estadística de Chi Cuadrado, obteniendo un



valor de significancia ( $p = 0.123$ ) siendo menor al grado máximo de error 0.05, por lo que se concluyó que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Con respecto al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. Luego del procesamiento de los datos y al aplicarse la prueba “r” de Pearson se obtuvo un índice de correlación ( $r = 0.693$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.038$ ) siendo menor al error máximo de 0.05, por lo tanto es evidencia estadística suficiente para confirmar que la dimensión gestión de dirección se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución en estudio. Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Meza (2019), donde se tuvo por finalidad determinar el nivel de relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una muestra constituida por 85 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos, obteniendo por resultado un índice de correlación ( $r = 0.504$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ) siendo menor al grado de error permitido de 0.05, por lo que se pudo concluir que la gestión educativa se relaciona en un nivel fuerte con el desempeño docente.

Con respecto al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. Luego del procesamiento de los datos y al aplicarse la prueba “r” de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación ( $r = 0.670$ ) y un valor de significancia menor a 0.05, por lo que se concluyó que la dimensión gestión de control se relaciona significativamente con el desempeño docente. Estos resultados son similares a los de la investigación realizada por Medina (2016) donde se tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre la gestión

institucional y cultura organizacional de los docentes, hallando un índice de correlación ( $r = 0.440$ ) y un valor de significancia menor al error de 0.05, de tal manera que se afirmó la existencia de una relación significativa entre la gestión institucional y cultura organizacional.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

- El 67% de los docentes encuestados manifiestan que la actual gestión institucional de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, se encuentra en un nivel medio.
- El 78% de los docentes encuestados consideran que el actual desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, se encuentra en un nivel medio.
- Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- Existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- Existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
- Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

## 5.2. Recomendaciones

- ✓ Al director de la institución educativa, orientar a los maestros en cuanto a la planificación curricular pertinente para conseguir un desempeño docente eficiente, y sobre el logro de las competencias educativas medidas por resultados.
- ✓ Al director, debe asumir un liderazgo pedagógico e institucional, fomentando un ambiente laboral saludable en la institución y de acuerdo con parámetros claros medir el desempeño docente para realizar una reflexión de la práctica pedagógica que se encamine a la formación integral de los alumnos y así alcanzar la calidad educativa.
- ✓ Al director, mejorar los mecanismos y procesos de organización, planeación, dirección y control a través de la implementación oportuna de los documentos de gestión con la participación de todos los agentes educativos para conseguir una significativa gestión institucional.
- ✓ Al directivo y a los maestros, que la gestión pedagógica se convierta en un factor primordial para la transformación social de la educación generando un compromiso de desempeño eficaz.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Revista calidad en la educación*(46). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652017000100053](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652017000100053)
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Ediciones Libros en red. <https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&pg=PA148&dq=desempe%C3%B1o+docente&hl=>
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Universidad de Lima. Fondo de desarrollo.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa: enfoque y procesos*. Fondo de desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- Asto, J. (2018). *Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, Distrito de Hunter, Arequipa, 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. doi:para optar el Grado Académico de Maestro en ciencias: Educación con mención en Educación Superior
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral de personal docente en escuelas básicas. *Revista Omnia*, 22(33). <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Camacho, D., & Cancino, N. (2017). *El valor de los profesores: un análisis del efecto del conocimiento docente sobre el rendimiento de los estudiantes en el Perú*. Universidad del Pacífico. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2017/documento-de-trabajo-11-2017.pdf>
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la Calidad Educativa*. Editorial La Muralla S.A.
- Comisión Permanente del Congreso de la República. (28 de julio de 2003). Ley General de Educación. Perú: Congreso de la República.
- Coronado, W. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7655/Coronado\\_BWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7655/Coronado_BWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Correa, C. (1997). *Administración estratégica y calidad integral en las Instituciones Educativas*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Culcay, M. (2015). *El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, provincia del Azuay*. Universidad Técnica de Ambato. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2997/1/tebs\\_2012\\_498.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2997/1/tebs_2012_498.pdf)
- Durán, A. (2016). La acreditación de la gestión institucional en universidades chilenas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(2). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412016000200014](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000200014)
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente*. Editorial Paidós Mexicana S.A.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Editorial San Marcos.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Revista Propósitos y Representaciones*, 6(2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992018000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009)
- Godenzi, N. (2016). *Gestión institucional y cultural organizacional del Instituto Superior de Formación Pedagógica Pública – Huaraz, 2017*. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11974/godenzi\\_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11974/godenzi_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Heredia, R. (1995). *Dirección Integrada de Proyecto (DIP): "Project management"*. España: Universidad Politécnica de Madrid.
- Hernandez, C., Fernández, J., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, G. (2003). *Gestión y administración educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hernández, Y. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial en el distrito La Esperanza, Trujillo 2018*. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37289/hernandez\\_jy.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37289/hernandez_jy.pdf?sequence=1)
- La Serna, J. (2002). *Evaluando la Gestión Educativa Institucional*. Ediciones Virrey.

- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, Ugel 06*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. doi:para optar al grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en gestión educacional
- Manes, J. (2005). *Gestión estratégica para Instituciones Educativas*. Ediciones Granica S.A. [https://books.google.com.pe/books?id=d2PCJ51\\_LwYC&pg=PA31&dq=gesti%C3%B3n+institucional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwihyuHL57\\_rAhWCH7kGHb5vCR8Q6AEwCHoECAAQA#v](https://books.google.com.pe/books?id=d2PCJ51_LwYC&pg=PA31&dq=gesti%C3%B3n+institucional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwihyuHL57_rAhWCH7kGHb5vCR8Q6AEwCHoECAAQA#v)
- Márquez, A. (2016). La evaluación docente. *Revista Perfiles Educativos*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000200003)
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones Educativas adventistas de la ciudad de Juliaca 2018*. Universidad Peruana Unión. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2235/Lucas\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2235/Lucas_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MINEDU. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. País: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Perú. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Mungaray, A. (1997). *Políticas Públicas y Educación Superior*. Ediciones ANUIES.
- Obregón, N. (2002). La influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la UNFV (Tesis de maestría). <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1676>
- Pérez, J. (2018). *La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65044 Villa El Salvador de Manantay*. Universidad Nacional de Ucuyali. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4332/UNU\\_MAESTRIA\\_2018\\_TM\\_JOINER-PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4332/UNU_MAESTRIA_2018_TM_JOINER-PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Petrick, J., & Furr, D. (2003). *Calidad total en la dirección de recursos humanos*. Ediciones Gestión 2000.
- Rodríguez, F. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asis Sede Pariacoto, 2018*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3257/T033\\_48377474\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3257/T033_48377474_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, W. (2010). Un concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(1), 1-28.

Ruiz, M., & Guzmán, J. (2015). *Evaluación del Desempeño Docente*. [https://books.google.com.pe/books?id=PmAuCwAAQBAJ&dq=desempe%C3%B1o+docente&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=PmAuCwAAQBAJ&dq=desempe%C3%B1o+docente&source=gbs_navlinks_s)

Sánchez, D. (25 de Mayo de 2019). *www.eldiario.es*. [https://www.eldiario.es/sociedad/descentralizacion-educativa-diferencias-comunidades-autonomas\\_0\\_902559955.html](https://www.eldiario.es/sociedad/descentralizacion-educativa-diferencias-comunidades-autonomas_0_902559955.html)

Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.

Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario. *Revista de Comunicación Educativa*, 08(02). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001)

Topón, E. (2015). *El liderazgo del equipo directivo y su incidencia en el mejoramiento de la gestión institucional*. Universidad Tecnológica Equinoccial. [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17653/1/63647\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17653/1/63647_1.pdf)

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú: Ministerio de Educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. CNE - Consejo Nacional de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>

Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Narcea S.A. de Ediciones. <https://books.google.com.pe/books?id=ho6AanfMHy8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>



## APÉNDICES Y ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de medición

#### Instrumento 1: Cuestionario de Gestión institucional

Muy buenos días/tardes, estimado docente, esperamos su apoyo respondiendo con la mayor sinceridad el presente cuestionario.

Lea con detenimiento y contesta las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

Valor	1	2	3	4	5
Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

DIMENSIONES		Opciones				
N°	Dimensión 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	El director suele constituir el CONEI.					
2	El director garantiza el funcionamiento adecuado del CONEI.					
3	El director suele participar en las instancias locales, conjuntamente con los docentes.					
4	El director incorpora constantemente a los padres de familia como parte de la gestión de la institución educativa.					
5	El director promueve que el colegio participe en organizaciones locales.					
6	El director suele participar en las redes educativas interdistritales y provinciales.					
7	El director suele incluir a las autoridades de la localidad para participar en actividades de la institución educativa.					
N°	Dimensión 2: Organización	1	2	3	4	5
8	Se cuenta con un manual de funciones y procedimientos en la institución.					
9	El director suele aplicar el manual de funciones y procedimientos.					
10	Suele publicarse oportunamente el reglamento institucional.					
11	El director aplica constantemente el reglamento interno.					
12	La institución cuenta con un código de ética para todos los trabajadores.					
13	El director, comunica sobre el Proyecto Educativo Institucional.					
14	El director dirige de manera organizada el proyecto curricular.					

15	En la institución educativa se ejecuta el plan anual de trabajo					
16	La institución cuenta con un plan de orientación y tutoría al estudiante.					
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	El director promueve el uso correcto de materiales elaborados con los recursos de la zona.					
18	El director promueve hacia los docentes la aplicación de evaluación objetiva.					
19	El director guía a los docentes para que efectúen prácticas pedagógicas con enfoque inclusivo.					
20	El director orienta a los docentes para actualizarse constantemente.					
21	El director supervisa que se cumpla las horas afectivas de clase, exigidas por el Ministerio de Educación.					
22	El director suele aplicar acompañamiento y monitoreo a sus docentes.					
23	El director promueve la práctica de la comunicación de manera horizontal entre los docentes y alumnos.					
24	El director fomenta el trabajo autónomo, creativo e innovador en los docentes.					
<b>N°</b>	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	El director realiza reuniones periódicamente con los padres de familia para informar sobre el avance escolar.					
26	El director se muestra comprometido constantemente por garantizar el logro de aprendizajes de los estudiantes.					
27	El director reúne a los docentes para tomar decisiones pertinentes sobre los resultados de las evaluaciones finales.					
28	El director facilita la aplicación de metodologías innovadoras para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
29	El director supervisa que la preparación de las sesiones de clase se realiza cotidianamente por parte de los docentes.					
30	El director facilita oportunamente material educativo que cuenta la institución.					
31	El director suele ser transparente y participativo sobre el manejo económico de la institución educativa.					
32	La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.					
33	Se cumplen los programas pedagógicos dentro del cronograma previsto.					
34	La entrega de actas y otros documentos informativos se realiza de manera oportuna.					

## Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño docente

Muy buenos días/tardes, estimado docente, esperamos su apoyo respondiendo con la mayor sinceridad el presente cuestionario.

Lea con detenimiento y contesta las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

<b>Valor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Escala</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

<b>DIMENSIONES</b>		<b>Opciones</b>				
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Aspecto personal - social</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Consideras que tu entorno laboral reconoce el aporte de los conocimientos que impartes.					
2	Sueles sustentar problemas desde diferentes áreas.					
3	Te interesa conocer constantemente la problemática económica local, regional, nacional e internacional.					
4	Considera que sus colegas docentes se mantienen informados de las coyunturas actuales.					
5	Suele compartir conocimientos sobre hechos recientes con sus colegas y estudiantes.					
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Aspecto institucional - administrativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Participa de forma activa en la elaboración de documentos de gestión.					
7	Suele asistir a las reuniones que convoca el director del colegio con la participación de la comunidad educativa.					
8	Practica el respeto a sus colegas docentes a pesar de las diferencias de opiniones.					
9	Suele involucrarse en la organización de actividades institucionales.					
10	Siente constante identificación con la institución educativa					
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Aspecto pedagógico - didáctico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Planifica anticipadamente sus acciones pedagógicas.					
12	Basa su planeación en relación al diagnóstico de alumnos, escuela y comunidad.					

13	Realiza la planificación pedagógica atendiendo a los requerimientos de los estudiantes.					
14	Cumple con todas las acciones planificadas.					
15	Reconoce con motivación el logro de aprendizaje de sus estudiantes.					

## Anexo 2: Ficha técnica de instrumentos

### Ficha técnica del cuestionario de la variable gestión institucional

#### 1. Características generales

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión institucional en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
Dimensiones que mide en relación a la variable	- Planificación - Organización - Dirección - Control
Total de ítems	34 ítems en escala de Likert
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 34    Máximo = 170
Tipo de administración	Virtual
Tiempo de administración	40 minutos personalizados
Autores directos	Obregón (2002)
Autor de adaptación	Adaptada a la tesis
Constructo evaluado	Gestión institucional
Área de aplicación	Gestión educativa
Unidad de análisis	Docentes de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

#### 2. Objetivo del instrumento

Determinar el nivel de la gestión institucional del director de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, en base a la percepción de la plana docente que labora en la institución.

### 3. Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración
Planificación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	35	(Ordinal) 27 - 35 17 - 26 7 - 16	Alto Medio Bajo
Organización	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9	45	(Ordinal) 34 - 45 22 - 33 9 - 21	Alto Medio Bajo
Dirección	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	7	35	(Ordinal) 27 - 35 17 - 26 7 - 16	Alto Medio Bajo
Control	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	10	50	(Ordinal) 37 - 50 22 - 36 7 - 21	Alto Medio Bajo

### 4. Valoración General

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Escala	Valoración
Gestión institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 22, 23, 24, 25, 26 ,27, 28, 30, 31, 32, 33, 34	34	Max. 170 Mín. 34	(Ordinal) 126 - 170 80 - 125 34 - 79	Alto Medio Bajo

## Ficha técnica del cuestionario de la variable desempeño docente

### 1. Características generales

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.
Dimensiones que mide en relación a la variable	- Aspecto personal - social - Aspecto institucional - administrativo - Aspecto pedagógico - didáctico
Total de ítems	15 ítems en escala de Likert
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 15 Máximo = 75
Tipo de administración	Virtual
Tiempo de administración	20 minutos personalizados
Autores directos	Fierro, Fortoul y Rosas (1999)
Autor de adaptación	Adaptada a la tesis
Constructo evaluado	Desempeño docente
Área de aplicación	Gestión educativa
Unidad de análisis	Docentes de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.

### 2. Objetivo del instrumento

Determinar el nivel de la gestión institucional del director de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, en base a la percepción de la plana docente que labora en la institución.

### 3. Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración
Aspecto personal - social	1, 2, 3, 4, 5,	5	35	(Ordinal) 26 - 35 16 - 25 5 - 15	Alto Medio Bajo
Aspecto institucional - administrativo	6, 7, 8, 9, 10	5	35	(Ordinal) 26 - 35 16 - 25 5 - 15	Alto Medio Bajo
Aspecto pedagógico - didáctico	11, 12, 13, 14, 15	5	35	(Ordinal) 26 - 35 16 - 25 5 - 15	Alto Medio Bajo

### 4. Valoración General

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Escala	Valoración
Desempeño docente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	15	Max. 75 Mín. 15	(Ordinal) 55 - 75 35 - 54 15 - 34	Alto Medio Bajo



### Anexo 3: Validación de instrumentos

Validador 1: Mg. Trujillo Rodríguez, Cleto Ángel



#### UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

#### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Planificación	- Planificación del CONEI	1, 2	X	
		- Relaciones de la escuela con el entorno padres de familia, organizaciones de la localidad redes de apoyo.	3, 4	X	
		- Planifica la participación de actividades locales y regionales.	5, 6, 7	X	
	Organización	- Manual de funciones y procedimientos	8, 9	X	
		- Reglamento interno institucional	10, 11, 12	X	
		- Proyecto Educativo Institucional	13, 14	X	
		- Plan anual de Trabajo	15, 16	X	
	Dirección	- Promueve la práctica objetiva en los docentes.	17, 18	X	
		- Fomenta el desarrollo profesional de los docentes	19, 20	X	
		- Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico	21, 22	X	
		- Fomenta la práctica de comunicación horizontal	23, 24	X	
	Control	- Brinda información del avance escolar	25, 26	X	
- Desarrollo de práctica pedagógica		27, 28	X		
- Promueve las reuniones de calidad		29, 30	X		
- Control del cumplimiento de las normas		31, 32	X		
- Supervisión de funciones		33, 34	X		



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Aspecto personal - social</b>	- Percibe reconocimiento de sus aportes a la institución educativa.	1	X	
		- Actualización constante de información local, nacional e internacional.	2, 3	X	
		- Comparte información relevante con los docentes y estudiantes.	4, 5	X	
	<b>Aspecto institucional - administrativo</b>	- Participación activa en gestión administrativa.	6, 7	X	
		- Practica el respeto con los colegas.	8	X	
		- Participación en la organización de actividades institucionales.	9	X	
		- Identificación con la institución educativa.	10	X	
	<b>Aspecto pedagógico - didáctico</b>	- Planifica acciones pedagógicas.	11, 12	X	
		- Cumplimiento de las actividades pedagógicas planificadas.	13, 14	X	
		- Motiva al estudiante para alcanzar el logro de aprendizajes.	15	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems del cuestionario de la variable: Gestión institucional	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director suele constituir el CONEI.	X					
2	El director garantiza el funcionamiento adecuado del CONEI.	X					



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

3	El director suele participar en las instancias locales, conjuntamente con los docentes.	X					
4	El director incorpora constantemente a los padres de familia como parte de la gestión de la institución educativa.	X					
5	El director promueve que el colegio participe en organizaciones locales.	X					
6	El director suele participar en las redes educativas interdistritales y provinciales.	X					
7	El director suele incluir a las autoridades de la localidad para participar en actividades de la institución educativa.	X					
8	Se cuenta con un manual de funciones y procedimientos en la institución.	X					
9	El director suele aplicar el manual de funciones y procedimientos.	X					
10	Suele publicarse oportunamente el reglamento institucional.	X					
11	El director aplica constantemente el reglamento interno.	X					
12	La institución cuenta con un código de ética para todos los trabajadores.	X					
13	El director, comunica sobre el Proyecto Educativo Institucional.	X					
14	El director dirige de manera organizada el proyecto curricular.	X					
15	En la institución educativa se ejecuta el plan anual de trabajo	X					
16	La institución cuenta con un plan de orientación y tutoría al estudiante.	X					
17	El director promueve el uso correcto de materiales elaborados con los recursos de la zona.	X					
18	El director promueve hacia los docentes la aplicación de evaluación objetiva.	X					
19	El director guía a los docentes para que efectúen prácticas pedagógicas con enfoque inclusivo.	X					
20	El director orienta a los docentes para actualizarse constantemente.	X					
21	El director supervisa que se cumpla las horas afectivas de clase, exigidas por el Ministerio de Educación.	X					
22	El director suele aplicar acompañamiento y monitoreo a sus docentes.	X					
23	El director promueve la práctica de la comunicación de manera horizontal entre los docentes y alumnos.	X					



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

24	El director fomenta el trabajo autónomo, creativo e innovador en los docentes.	X					
25	El director realiza reuniones periódicamente con los padres de familia para informar sobre el avance escolar.	X					
26	El director se muestra comprometido constantemente por garantizar el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X					
27	El director reúne a los docentes para tomar decisiones pertinentes sobre los resultados de las evaluaciones finales.	X					
28	El director facilita la aplicación de metodologías innovadoras para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X					
29	El director supervisa que la preparación de las sesiones de clase se realiza cotidianamente por parte de los docentes.	X					
30	El director facilita oportunamente material educativo que cuenta la institución.	X					
31	El director suele ser transparente y participativo sobre el manejo económico de la institución educativa.	X					
32	La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.	X					
33	Se cumplen los programas pedagógicos dentro del cronograma previsto.	X					
34	La entrega de actas y otros documentos informativos se realiza de manera oportuna.	X					
Total:		34					

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems del cuestionario de la variable: Desempeño docente	MA	BA	A	PA	NA	
1	Consideras que tu entorno laboral reconoce el aporte de los conocimientos que impartes.	X					
2	Sueles sustentar problemas desde diferentes áreas.	X					
3	Te interesa conocer constantemente la problemática económica local, regional, nacional e internacional.	X					
4	Considera que sus colegas docentes se mantienen informados de las coyunturas actuales.	X					





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

5	Suele compartir conocimientos sobre hechos recientes con sus colegas y estudiantes.	X					
6	Participa de forma activa en la elaboración de documentos de gestión.	X					
7	Suele asistir a las reuniones que convoca el director del colegio con la participación de la comunidad educativa.	X					
8	Practica el respeto a sus colegas docentes a pesar de las diferencias de opiniones.	X					
9	Suele involucrarse en la organización de actividades institucionales.	X					
10	Siente constante identificación con la institución educativa	X					
11	Planifica anticipadamente sus acciones pedagógicas.	X					
12	Basa su planeación en relación al diagnóstico de alumnos, escuela y comunidad.	X					
13	Realiza la planificación pedagógica atendiendo a los requerimientos de los estudiantes.	X					
14	Cumple con todas las acciones planificadas.	X					
15	Reconoce con motivación el logro de aprendizaje de sus estudiantes.	X					
Total:		15					

Evaluado por: Mg. TRUJILLO RODRIGUEZ, Cleto Angel

D.N.I.: 31672968 Fecha: 04/03/2020 Firma: \_\_\_\_\_



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, TRUJILLO RODRIGUEZ, Cleto Angel, con Documento Nacional de Identidad N° 31672968, de profesión Docente de Ciencias Sociales, grado académico Magister , con código de colegiatura 0531672968, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Universidad San Pedro.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “**Cuestionario de gestión institucional y cuestionario del desempeño docente**”, cuyo propósito es medir relación entre la gestión institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto – Huaraz 2019. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los items.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( X ) Bastante adecuado ( ) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )

No adecuado ( ) No aporta ( )

Huaraz, a los 04 días del mes de Marzo del 2020

Apellidos y nombres: TRUJILLO RODRIGUEZ, Cleto Angel DNI: 31672968 Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Planificación	- Planificación del CONEI	1, 2	X	
		- Relaciones de la escuela con el entorno padres de familia, organizaciones de la localidad redes de apoyo.	3, 4	X	
		- Planifica la participación de actividades locales y regionales.	5, 6, 7	X	
	Organización	- Manual de funciones y procedimientos	8, 9	X	
		- Reglamento interno institucional	10, 11, 12	X	
		- Proyecto Educativo Institucional	13, 14	X	
		- Plan anual de Trabajo	15, 16	X	
	Dirección	- Promueve la práctica objetiva en los docentes.	17, 18	X	
		- Fomenta el desarrollo profesional de los docentes	19, 20	X	
		- Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico	21, 22	X	
		- Fomenta la práctica de comunicación horizontal	23, 24	X	
	Control	- Brinda información del avance escolar	25, 26	X	
		- Desarrollo de practica pedagógica	27, 28	X	
		- Promueve las reuniones de calidad	29, 30	X	
		- Control del cumplimiento de las normas	31, 32	X	
		- Supervisión de funciones	33, 34	X	



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Aspecto personal - social</b>	- Percibe reconocimiento de sus aportes a la institución educativa.	1	X	
		- Actualización constante de información local, nacional e internacional.	2, 3	X	
		- Comparte información relevante con los docentes y estudiantes.	4, 5	X	
	<b>Aspecto institucional - administrativo</b>	- Participación activa en gestión administrativa.	6, 7	X	
		- Practica el respeto con los colegas.	8	X	
		- Participación en la organización de actividades institucionales.	9	X	
		- Identificación con la institución educativa.	10	X	
	<b>Aspecto pedagógico - didáctico</b>	- Planifica acciones pedagógicas.	11, 12	X	
		- Cumplimiento de las actividades pedagógicas planificadas.	13, 14	X	
		- Motiva al estudiante para alcanzar el logro de aprendizajes.	15	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems del cuestionario de la variable: Gestión institucional	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director suele constituir el CONEI.		X				
2	El director garantiza el funcionamiento adecuado del CONEI.		X				
3	El director suele participar en las instancias locales, conjuntamente con los docentes.	X					
4	El director incorpora constantemente a los padres de familia como parte de la gestión de la institución educativa.	X					
5	El director promueve que el colegio participe en organizaciones locales.	X					





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

6	El director suele participar en las redes educativas interdistritales y provinciales.	X					
7	El director suele incluir a las autoridades de la localidad para participar en actividades de la institución educativa.	X					
8	Se cuenta con un manual de funciones y procedimientos en la institución.	X					
9	El director suele aplicar el manual de funciones y procedimientos.	X					
10	Suele publicarse oportunamente el reglamento institucional.	X					
11	El director aplica constantemente el reglamento interno.	X					
12	La institución cuenta con un código de ética para todos los trabajadores.	X					
13	El director, comunica sobre el Proyecto Educativo Institucional.	X					
14	El director dirige de manera organizada el proyecto curricular.	X					
15	En la institución educativa se ejecuta el plan anual de trabajo	X					
16	La institución cuenta con un plan de orientación y tutoría al estudiante.	X					
17	El director promueve el uso correcto de materiales elaborados con los recursos de la zona.	X					
18	El director promueve hacia los docentes la aplicación de evaluación objetiva.	X					
19	El director guía a los docentes para que efectúen prácticas pedagógicas con enfoque inclusivo.	X					
20	El director orienta a los docentes para actualizarse constantemente.	X					
21	El director supervisa que se cumpla las horas afectivas de clase, exigidas por el Ministerio de Educación.	X					
22	El director suele aplicar acompañamiento y monitoreo a sus docentes.	X					
23	El director promueve la práctica de la comunicación de manera horizontal entre los docentes y alumnos.	X					
24	El director fomenta el trabajo autónomo, creativo e innovador en los docentes.	X					
25	El director realiza reuniones periódicamente con los padres de familia para informar sobre el avance escolar.	X					



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

26	El director se muestra comprometido constantemente por garantizar el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X					
27	El director reúne a los docentes para tomar decisiones pertinentes sobre los resultados de las evaluaciones finales.	X					
28	El director facilita la aplicación de metodologías innovadoras para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X					
29	El director supervisa que la preparación de las sesiones de clase se realiza cotidianamente por parte de los docentes.	X					
30	El director facilita oportunamente material educativo que cuenta la institución.	X					
31	El director suele ser transparente y participativo sobre el manejo económico de la institución educativa.	X					
32	La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.	X					
33	Se cumplen los programas pedagógicos dentro del cronograma previsto.	X					
34	La entrega de actas y otros documentos informativos se realiza de manera oportuna.	X					
Total:		32	02				

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems del cuestionario de la variable: Desempeño docente	MA	BA	A	PA	NA	
1	Consideras que tu entorno laboral reconoce el aporte de los conocimientos que impartes.	X					
2	Sueles sustentar problemas desde diferentes áreas.		X				
3	Te interesa conocer constantemente la problemática económica local, regional, nacional e internacional.	X					
4	Considera que sus colegas docentes se mantienen informados de las coyunturas actuales.	X					
5	Suele compartir conocimientos sobre hechos recientes con sus colegas y estudiantes.	X					
6	Participa de forma activa en la elaboración de documentos de gestión.	X					



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

7	Suele asistir a las reuniones que convoca el director del colegio con la participación de la comunidad educativa.	X					
8	Practica el respeto a sus colegas docentes a pesar de las diferencias de opiniones.	X					
9	Suele involucrarse en la organización de actividades institucionales.	X					
10	Siente constante identificación con la institución educativa		X				
11	Planifica anticipadamente sus acciones pedagógicas.	X					
12	Basa su planeación en relación al diagnóstico de alumnos, escuela y comunidad.	X					
13	Realiza la planificación pedagógica atendiendo a los requerimientos de los estudiantes.	X					
14	Cumple con todas las acciones planificadas.	X					
15	Reconoce con motivación el logro de aprendizaje de sus estudiantes.	X					
Total:		13	02				

Evaluado por: Dr. José Yovera Saldarriaga

D.N.I.: 32972750 Fecha: 03/03/2020

Firma: 



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JOSE YOVERA SALDARRIAGA, con Documento Nacional de Identidad N° 32972750, de profesión ANTROPOLOGO SOCIAL y PROFESOR DE CIENCIAS SOCIALES, grado académico DOCTOR, con código de colegiatura 0532972750, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “Cuestionario de gestión institucional y cuestionario del desempeño docente”, cuyo propósito es medir relación entre la gestión institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto – Huaraz 2019. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

Muy adecuado (x) Bastante adecuado ( ) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )

No adecuado ( ) No aporta ( )

Huaraz, a los 03 días del mes de marzo del 2020

Apellidos y nombres: YOVERA SALDARRIAGA JOSE DNI: 32972750 Firma: 





**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Planificación	- Planificación del CONEI	1, 2	X	
		- Relaciones de la escuela con el entorno padres de familia, organizaciones de la localidad redes de apoyo.	3, 4	X	
		- Planifica la participación de actividades locales y regionales.	5, 6, 7	X	
	Organización	- Manual de funciones y procedimientos	8, 9	X	
		- Reglamento interno institucional	10, 11, 12	X	
- Proyecto Educativo Institucional		13, 14	X		
- Plan anual de Trabajo		15, 16	X		
Dirección	- Promueve la práctica objetiva en los docentes.	17, 18	X		
	- Fomenta el desarrollo profesional de los docentes	19, 20	X		
	- Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico	21, 22	X		
	- Fomenta la práctica de comunicación horizontal	23, 24	X		
Control	- Brinda información del avance escolar	25, 26	X		
	- Desarrollo de practica pedagógica	27, 28	X		
	- Promueve las reuniones de calidad	29, 30	X		
	- Control del cumplimiento de las normas	31, 32	X		
	- Supervisión de funciones	33, 34	X		



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Aspecto personal - social</b>	- Percibe reconocimiento de sus aportes a la institución educativa.	1	X	
		- Actualización constante de información local, nacional e internacional.	2, 3	X	
		- Comparte información relevante con los docentes y estudiantes.	4, 5	X	
	<b>Aspecto institucional - administrativo</b>	- Participación activa en gestión administrativa.	6, 7	X	
		- Practica el respeto con los colegas.	8	X	
		- Participación en la organización de actividades institucionales.	9	X	
		- Identificación con la institución educativa.	10	X	
	<b>Aspecto pedagógico - didáctico</b>	- Planifica acciones pedagógicas.	11, 12	X	
		- Cumplimiento de las actividades pedagógicas planificadas.	13, 14	X	
		- Motiva al estudiante para alcanzar el logro de aprendizajes.	15	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems del cuestionario de la variable: Gestión institucional	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director suele constituir el CONEL.	X					
2	El director garantiza el funcionamiento adecuado del CONEL.	X					
3	El director suele participar en las instancias locales, conjuntamente con los docentes.	X					
4	El director incorpora constantemente a los padres de familia como parte de la gestión de la institución educativa.	X					
5	El director promueve que el colegio participe en organizaciones locales.	X					



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

6	El director suele participar en las redes educativas interdistritales y provinciales.	X					
7	El director suele incluir a las autoridades de la localidad para participar en actividades de la institución educativa.	X					
8	Se cuenta con un manual de funciones y procedimientos en la institución.	X					
9	El director suele aplicar el manual de funciones y procedimientos.	X					
10	Suele publicarse oportunamente el reglamento institucional.	X					
11	El director aplica constantemente el reglamento interno.	X					
12	La institución cuenta con un código de ética para todos los trabajadores.	X					
13	El director, comunica sobre el Proyecto Educativo Institucional.	X					
14	El director dirige de manera organizada el proyecto curricular.	X					
15	En la institución educativa se ejecuta el plan anual de trabajo	X					
16	La institución cuenta con un plan de orientación y tutoría al estudiante.	X					
17	El director promueve el uso correcto de materiales elaborados con los recursos de la zona.	X					
18	El director promueve hacia los docentes la aplicación de evaluación objetiva.	X					
19	El director guía a los docentes para que efectúen prácticas pedagógicas con enfoque inclusivo.	X					
20	El director orienta a los docentes para actualizarse constantemente.	X					
21	El director supervisa que se cumpla las horas afectivas de clase, exigidas por el Ministerio de Educación.	X					
22	El director suele aplicar acompañamiento y monitoreo a sus docentes.	X					
23	El director promueve la práctica de la comunicación de manera horizontal entre los docentes y alumnos.	X					
24	El director fomenta el trabajo autónomo, creativo e innovador en los docentes.	X					
25	El director realiza reuniones periódicamente con los padres de familia para informar sobre el avance escolar.	X					



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

26	El director se muestra comprometido constantemente por garantizar el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X					
27	El director reúne a los docentes para tomar decisiones pertinentes sobre los resultados de las evaluaciones finales.	X					
28	El director facilita la aplicación de metodologías innovadoras para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X					
29	El director supervisa que la preparación de las sesiones de clase se realiza cotidianamente por parte de los docentes.	X					
30	El director facilita oportunamente material educativo que cuenta la institución.	X					
31	El director suele ser transparente y participativo sobre el manejo económico de la institución educativa.	X					
32	La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.	X					
33	Se cumplen los programas pedagógicos dentro del cronograma previsto.	X					
34	La entrega de actas y otros documentos informativos se realiza de manera oportuna.	X					
Total:		34					

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems del cuestionario de la variable: Desempeño docente	MA	BA	A	PA	NA	
1	Consideras que tu entorno laboral reconoce el aporte de los conocimientos que impartes.	X					
2	Sueles sustentar problemas desde diferentes áreas.	X					
3	Te interesa conocer constantemente la problemática económica local, regional, nacional e internacional.	X					
4	Considera que sus colegas docentes se mantienen informados de las coyunturas actuales.	X					
5	Suele compartir conocimientos sobre hechos recientes con sus colegas y estudiantes.	X					
6	Participa de forma activa en la elaboración de documentos de gestión.	X					





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

7	Suele asistir a las reuniones que convoca el director del colegio con la participación de la comunidad educativa.	X					
8	Practica el respeto a sus colegas docentes a pesar de las diferencias de opiniones.	X					
9	Suele involucrarse en la organización de actividades institucionales.	X					
10	Siente constante identificación con la institución educativa	X					
11	Planifica anticipadamente sus acciones pedagógicas.	X					
12	Basa su planeación en relación al diagnóstico de alumnos, escuela y comunidad.	X					
13	Realiza la planificación pedagógica atendiendo a los requerimientos de los estudiantes.	X					
14	Cumple con todas las acciones planificadas.	X					
15	Reconoce con motivación el logro de aprendizaje de sus estudiantes.	X					
Total:		15					

**Evaluado por:** Mg. Ritza Consuelo Collas Alva

**D.N.I.:** 31627725 **Fecha:** 05/03/2020

**Firma:**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, RITZA CONSUELO COLLAS ALVA, con Documento Nacional de Identidad N° 31627725, de profesión PROFESORA, grado académico MAESTRIA, con código de colegiatura 0531627725, labor que ejerzo actualmente como PROFESORA DE AULA DE INNOVACION PEDAGOGICA, en la Institución N°86284 APOSTOL SANTIAGO DE PARIHUANCA-CARHUAZ.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “**Cuestionario de gestión institucional y cuestionario del desempeño docente**”, cuyo propósito es medir relación entre la gestión institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto – Huaraz 2019. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( x ) Bastante adecuado ( ) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )

No adecuado ( ) No aporta ( )

Huaraz, a los 05 días del mes de marzo del 2020

Apellidos y nombres: Collas Alva Ritza Consuelo DNI:31627725

Firma: 

#### Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

##### Resumen del procesamiento de los casos – Variable: Gestión institucional

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

Fuente: Programa SPSS V. 25

##### Estadísticos de fiabilidad – Variable: Gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.884	34

Fuente: Programa SPSS V. 25

##### Resumen del procesamiento de los casos – Variable: Desempeño docente

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

Fuente: Programa SPSS V. 25

##### Estadísticos de fiabilidad – Variable: Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.929	15

Fuente: Programa SPSS V. 25

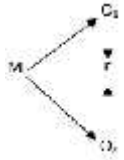
**Anexo 5: Cuadro de operacionalización de variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Gestión Institucional	La gestión institucional, es una mezcla de actividades y quehaceres que ejecutan los agentes educativos, dentro de la dirección de la autoridad máxima educativa, quien está encargado de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las tareas administrativas, educativas y pedagógicas con el fin de lograr los objetivos trazados, ya sea a corto, mediano o largo plazo (Asto, 2018).	Con respecto a la variable gestión institucional para su evaluación se utilizó como dimensiones las cuatro funciones de la gestión: planeación, organización, dirección y control. La medición se realizó mediante la aplicación de un cuestionario en escala ordinal como instrumento para la recolección de datos.	Planificación	- Planificación del CONEI	1, 2	Cuestionario	Ordinal: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
				- Relaciones de la escuela con el entorno padres de familia, organizaciones de la localidad redes de apoyo.	3,4		
				- Planifica la participación de actividades locales y regionales.	5, 6, 7		
				- Manual de funciones y procedimientos	8, 9		
			Organización	- Reglamento interno institucional	10, 11, 12		
				- Proyecto Educativo Institucional	13, 14		
				- Plan anual de Trabajo	15, 16		
				- Promueve la práctica objetiva en los docentes.	17, 18		
			Dirección	- Fomenta el desarrollo profesional de los docentes	19, 20		
				- Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico	21, 22		
				- Fomenta la práctica de comunicación horizontal	23, 24		
				- Brinda información del avance escolar	25, 26		
Control	- Desarrollo de practica pedagógica	27, 28					
	- Promueve las reuniones de calidad	29, 30					
	- Control del cumplimiento de las normas	31,32					
	- Supervisión de funciones	33, 34					

Desempeño docente	El desempeño docente está compuesto por funciones y actividades las cuales posibilitan su acción asociado con las características de sus actitudes y comportamientos, manteniéndose dentro de las normas educativas y de la sociedad, envolviéndose y sintiéndose identificado con su trabajo (Coronado, 2017).	En cuanto a la variable desempeño docente para su evaluación se empleó como dimensiones tres aspectos: personal – social, institucional – administrativo, pedagógico – didáctico. La medición se realizó mediante la aplicación de un cuestionario en escala ordinal para la recopilación de datos, elaborado en base a las dimensiones y a sus indicadores.	Aspecto personal – social	- Percibe reconocimiento de sus aportes a la institución educativa.	1	Cuestionario	Ordinal: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
				- Actualización constante de información local, nacional e internacional.	2, 3		
				- Comparte información relevante con los docentes y estudiantes.	4, 5		
				- Participación activa en gestión administrativa.	6, 7		
				- Practica el respeto con los colegas.	8		
				- Participación en la organización de actividades institucionales.	9		
				- Identificación con la institución educativa.	10		
				- Planifica acciones pedagógicas.	11, 12		
				- Cumplimiento de las actividades pedagógicas planificadas.	13, 14		
				- Motiva al estudiante para alcanzar el logro de aprendizajes.	15		

### Anexo 6: Matriz de consistencia

**Título:** “GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88325 NUEVA ESPERANZA – PARIACOTO – HUARAZ 2019”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión gestión de organización</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión de planificación y el desempeño docente la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p>	<p><b>VI: Gestión institucional</b></p>	<p>La gestión institucional, es una mezcla de actividades y quehaceres que ejecutan los agentes educativos, dentro de la dirección de la autoridad máxima educativa, quien está encargado de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las tareas administrativas, educativas y pedagógicas con el fin de lograr los objetivos trazados, ya sea a corto, mediano o largo plazo (Asto, 2018).</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p><b>Tipo:</b> Relacional</p> <p><b>Método:</b> Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b></p>  <p><b>En donde:</b> M = Docentes de la I.E. N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019. O1 = Gestión institucional O2 = Desempeño docente r = Relación</p>

<p>y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019?</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión gestión de organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión de control y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019.</p>	<p><b>V2: Desempeño docente</b></p>	<p>El desempeño docente está compuesto por funciones y actividades las cuales posibilitan su acción asociado con las características de sus actitudes y comportamientos, manteniéndose dentro de las normas educativas y de la sociedad, envolviéndose y sintiéndose identificado con su trabajo (Coronado, 2017).</p>	<p>Aspecto personal – social</p> <p>Aspecto institucional – administrativo</p> <p>Aspecto pedagógico – didáctico</p>	<p><b>Muestra:</b> La muestra en la presente investigación estuvo conformada por 9 docentes de la Institución Educativa N° 88325 Nueva Esperanza – Pariacoto - Huaraz 2019, a quienes se les aplicó los instrumentos para medir las variables de investigación.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Método descriptivo Método inferencial</p>
---	--	---	-------------------------------------	--	--	--