



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

**Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del  
distrito de Ascope 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. AGUILAR SANCHEZ, Isabel Cristina (0000-0002-1778-8442)

**ASESOR:**

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry (0000-0002-9282-3444)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Trujillo – Perú**

**2019**

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Filoter Tello Yance**

**Presidente**

---

**Mg. Rolando Mendoza Giusti**

**Secretario**

---

**Mg. Henry Villacorta Valencia**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo en primer lugar a mi Dios, el Todopoderoso, por su infinita bondad de permitirme dar un paso más en mi vida profesional y en segundo lugar a mi madre Margarita y a mi hermana Magdalena por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo no solo por impartir sus conocimientos, sino por su dedicación y esmero que con sus sabios consejos y ejemplo nos ayudan a crecer como profesionales y ser mejores personas.

A mi Asesor, por su comprensión, guía, soporte y contribución en la realización de la tesis.

A mis compañeros de clase con quienes tengo la dicha de culminar con éxito este gran paso que nos provoca bien estar en cada uno de nosotros.

A los directores y docentes de las Instituciones Educativas que conforman el estudio de investigación.

Y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación

El autor

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Isabel Cristina Aguilar Sanchez, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18891870, con la tesis titulada **Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope 2019.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Trujillo, 27 de julio de 2019

Aguilar Sanchez, Isabel C.

DNI N° 18891870

## PRESENTACIÓN

**Señores miembros del Jurado** presento ante ustedes la Tesis titulada Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Ascope 2019, **con la finalidad de** determinar la relación que existe entre el Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Ascope **en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.**

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

<b>Página del jurado</b> .....	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	<b>v</b>
<b>Presentación</b> .....	<b>vi</b>
<b>Índice</b> .....	<b>vii</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>ix</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>ix</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>x</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>xi</b>
<b>I. Introducción</b> .....	<b>12</b>
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>39</b>
<b>III. Resultados</b> .....	<b>51</b>
<b>IV. Discusión</b> .....	<b>65</b>
<b>V. Conclusiones</b> .....	<b>69</b>
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	<b>70</b>
<b>VII. Referencias</b> .....	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>75</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Distribución de la cantidad de docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel primaria del distrito de Ascope, según donde laboran.....	45
<b>Tabla 2:</b> Distribución de la cantidad de docentes de las I.E estatales, del nivel primaria de Ascope, según donde laboran.....	45
<b>Tabla 3:</b> Técnicas e instrumentos de recolección de datos con los docentes.....	46
<b>Tabla 4:</b> Distribución de la cantidad de docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel primaria del distrito de Ascope, según donde laboran.....	52
<b>Tabla 5:</b> Medidas descriptivas de las dimensiones gestión educativa y sus dimensiones..	53
<b>Tabla 6:</b> Opinión de los docentes de la I.E de Ascope, en relación a las dimensiones de desempeño docente.....	54
<b>Tabla 7:</b> Medidas descriptivas de las dimensiones de Desempeño Docente.....	56
<b>Tabla 8:</b> Opinión de los docentes sobre gestión institucional y desempeño docente.....	57
<b>Tabla 9:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión institucional y las dimensiones de la variable desempeño docente.....	59
<b>Tabla 10:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable gestión institucional.....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Gestión institucional.....	52
Figura 2. Opinión de los docentes sobre desempeño docente.....	55
Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables gestión institucional y desempeño docente.....	57

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre el **gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Ascope 2019**. El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 46 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de la gestión institucional y la escala del desempeño docente. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis. Finalmente se concluye que existe correlación positiva significativa entre las variables gestión institucional y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.648 con un p-valor a 0,000%, a un nivel de significancia del 5%.

**Palabras clave:** Liderazgo, directivo, desempeño, docente, gestión, orientación, preparación, enseñanza, aprendizaje, participación desarrollo e identidad.

## ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between institutional management and teaching performance in the educational institutions of the Ascope District, 2019. The non-experimental study with a correlational design presents a universal population sample of 46 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the institutional management scale and the teaching performance scale. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. The Rho Spearman correlation test was also performed as a statistical test of hypothesis verification. Finally, it is concluded that there is a significant positive correlation between the variables institutional management and teacher performance with a Rho correlation of Spearman equivalent to 0.648 with a p-value at 0.000%, at a level of significance of 5%.

**Keywords:** Leadership, management, performance, teaching, management, guidance, preparation, teaching, learning, development and identity participation.

## **I. INTRODUCCION**

En este tiempo actual, dentro del ámbito de la educación formal, dialogar sobre este tema en boga, desempeño docente significa actualizarse, poner en práctica diversas estrategias metodológicas, seguir creciendo formativamente ya que son evaluados los sujetos de referencia, es decir los docentes; cuando sucede lo último mencionado, en su mayoría muchas veces conlleva a premios, galardones o en caso contrario a inhabilitamientos.

El desempeño docente nos introduce a generalidades como: habilidad de enseñanza, perfeccionamiento profesional, competencias (capacidades, aptitudes), entre otras.

En lo que continúa, trataremos de revelar que el desempeño docente posee un fuerte dominio en el quehacer práctico de los entes que la ejercen (docentes) para su mejora dentro del ámbito institucional.

Haciendo una observación hacia el pasado, podemos visualizar los diversos cambios que ha sufrido la educación como producto de la globalización; diversos autores como (Sancho, 2009; Filmus, 1994; González Casanova, 2001) coinciden que la globalización también está teniendo un gran impacto en la educación. En este sentido varios países se han visto obligados a diseñar políticas y proyectos de reforma significativa que vayan a la vanguardia de estos cambios, los cuales les permitirá enfrentar las diversas demandas actuales.

La transformación del paradigma educativo vigente es una realidad y podemos creer que ya hemos realizado grandes mejoras en el aspecto educativo, pero falta mucho por lograr, debido a que los estudiantes se desarrollan en un mundo de avance tecnológico que les permite acercarse al conocimiento de una manera distinta y rápida; entonces es de suma importancia que ellos tengan presente que son parte de la construcción del futuro sin olvidar que toda innovación ayudará al fortalecimiento de la sociedad; es por ello que se considera a los entes educativos como orientadores de las nuevas generaciones; como complemento de ello es importante también considerar la forma de gestión, es decir la manera de administración que se aplica en las escuelas, como se compone a partir de las interrelaciones que se van construyendo entre estudiantes y docentes, entre docentes y director, entre director y estudiantes, director y padres de familia, por

ello para lograr que sea eficiente y de calidad es obligatorio que estos servicios que brinden se basen en la misión de formar personas íntegras, involucradas a la mejora de esta sociedad cada vez más coyuntural y versátil.

Es por ello que los progenitores consideran como una condición imprescindible la excelente particularidad de servicio que ofrece la institución educativa antes de disponer que sus menores hijos formen parte de ella.

Para hacer frente a estos desafíos de cambios, Ministerio de Educación ha promovido reformas, previstas en el PEN ( Proyecto Educativo Nacional), que ayuden a transformar la gestión y propiciar de esta manera mejoras y servicios de calidad, como parte de sus propuestas ha diseñado diversas orientaciones para mejorar el desarrollo del planeamiento en cada institución educativa, enfocada principalmente a la formulación del PEI;

Ministerio de Educación (2016) nos dice: El PEI en su nueva versión, sustenta en los enfoques de gestión escolar que nos proponen, que las escuelas (instituciones educativas) deben aplicar una gestión centralizada en los diversos aprendizajes que deben adquirir los estudiantes, también en un trabajo participativo (interactivo) y en la gestión por procesos; de tal forma que sea permisible visibilizar una institución integrada, logrando plasmar su finalidad e implantando los objetivos que describen las estrategias que orientarán el quehacer educativo, teniendo en cuenta las necesidades que presenten los estudiantes, el ambiente y su funcionamiento . Una programación acertada, ayudará a perfeccionar su gestión en beneficio de los estudiantes (formación integral y logros de aprendizajes). Otra de sus propuestas emitidas es

El Manual de Gestión Escolar para los docentes que ejercen funciones de directores en las I.E tiene como propósito: Ofrecer múltiples saberes, variadas tácticas y diversas técnicas, para que les ayuden a obtener mejoras en la gestión y organización institucional, con el propósito de buscar optimizar los resultados educativos; basándose en diversos fundamentos como: pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia y equidad. (UNESCO-2011); también está brindando Los Compromisos de Gestión Escolar que viene hacer las diversas acciones que han de realizarse para que la gestión propuesta logre que las/los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados, para lo cual estos compromisos están formulados en

indicadores de fácil cotejo y así ayudar a que los entes educativos reflexionen e intervengan de forma oportuna e inmediata en la toma de diversas decisiones que ayuden a reorientar y mejorar los aprendizajes, además también permiten guiar las acciones de la comunidad educativa, facilitando información importante para que ayude a la reflexión y así tomar las decisiones pertinentes y lograr mejores aprendizajes.

En base a lo expuesto, las muchas acciones que realizan las I.E. se basarán y centrarán en hacer realidad la práctica de los compromisos mencionados, para así asegurar el avance y mejora en los aprendizajes del estudiante, su continuidad y término de su formación escolar; para ello se realizará una planificación consensuada, tendrá que existir un ambiente propicio y un programa de acompañamiento pedagógico (MINEDU-2016 y el Manual del Líder Pedagógico).

Estos insumos ayudarán a que la gestión institucional sea efectiva y eficiente, permitiendo una calidad de servicio acorde a sus necesidades; es por ello que podemos decir, que hoy en el Perú, el tema educativo es considerado con gran demanda de importancia en las diversidades culturales de nuestra sociedad; cuya meta es mejorar su formación personal y profesional, logrando de esta manera una mejor calidad de vida; fruto del trabajo unificado de todos los entes educativos.

En la actualidad, todo padre de familia busca una institución educativa que tenga buena gestión; sea sobresaliente en el medio, ya sea por su infraestructura, logros de aprendizaje, buenos resultados de evaluación ECE, personal altamente preparado, uso de las TIC, talleres, escuela para padres, etc; conllevando a estas a afrontar una competitividad en los servicios que ofrecen. He ahí el gran reto de los entes educativos (directores y docentes) de lograr alcanzar un alto grado de aprobación de los padres posibilitando la satisfacción de estar acordes con los cambios y exigencias del mundo actual; ellos y los estudiantes permiten la existencia de las escuelas, entonces si logran recibir un servicio de calidad, buen trato amical, establecer lazos de pertenencia, etc, se conseguirá la satisfacción y permanencia en su seno institucional.

Partiendo de este argumento y de la observación personal de la investigadora que frente a los productos de desaprobación a la valoración de desempeño de los

directores del distrito, siendo notorio las falencias mostradas en el aspecto de convivencia y gestión, y que en el presente año existe nuevos directores en cada una de las instituciones, pudiendo visualizarse en los pocos meses de gestión un cambio notorio; es por ello que el presente trabajo basará la investigación en lograr comprobar la correlación de las variables propuestas demostrando también la correlación de sus dimensiones; con la finalidad de proponer alternativas para establecer opciones de progreso en la gestión.

El presente estudio acopiará información valiosa de los docentes que trabajan en las I.E de Ascope, cuyas conclusiones permitirán que los directores puedan apropiarse de múltiples decisiones adecuadas y oportunas.

Es así que se considera apropiado el cumplimiento de la indagación denominada: “Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de Ascope,2019”

Nuestras variables de estudio presentan antecedentes de investigaciones realizadas por autores como **Ruiz (2009)**, quien ha realizado una indagación que la tituló “La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: maya-castellano”; el esbozo de este trabajo se abordó desde el enfoque cualitativo, no experimental, descriptivo correlacional; además se aplicó el método etnográfico; Aguirre Baztán (1997), nos manifiesta que la investigación etnográfica viene hacer la descripción de la forma de vida cultural y aspectos fundamentales de un grupo humano; también (Rodríguez, Gregorio; Gil, Javier y García, Eduardo 1999, p. 44) nos dice :este método permite aprender el estilo de vida de una comunidad social, además ayuda a describir y reconstruir de forma analítica y de carácter interpretativo su cultura (forma de vivir y la estructura social del grupo investigado).

Concluyó que este estudio exploratorio fue muy significativo ya que demuestra en su organización, los problemas actuales encontrados que dificultan el propósito de lograr la formación de adultos.

También da a conocer la forma de alfabetización de las personas maya-hablantes que viven en Yucatán, ya que se hallan vinculados uniformemente en los diversos procesos que se tienen en cuenta en toda gestión institucional, cuyos recursos para su organización son: financieros, personales y también materiales.

Los resultados de este estudio determinaron que, la gestión institucional obtuvo un 85% de influencia en la formación tanto de juventudes como mayores maya hablantes, demostrándose que la correspondencia en las variables investigadas fue 0.763.

“**Pini (2012)**, ha realizado una investigación titulada “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión de calidad para los directivos de escuelas”. Este estudio estuvo basado en un diseño descriptivo / correlacional, de tendencia no experimental y de corte transaccional, 120 personas fueron consideradas en el grupo muestral. Las conclusiones obtenidas fueron: que al aplicar proyectos educativos donde se incluya la participación de los entes educativos, ayuda acrecentar en un 86% la aceptación de una buena gestión de calidad, relativamente ayuda a gestar nuevas disposiciones impidiendo las de perfil tradicional que aceptaban dejar de lado muchos miembros que realmente deben participar según lo reglado.

La intervención de los demás, constituye un 95% de los cuales emanan medidas y resoluciones sobre diversas estrategias administrativas y concesión de variados medios durante el desarrollo de la gestión educativa. Se demostró una correspondencia de mesurada confiabilidad de 0.687.

**Uría (2011)**, ha realizado una indagación titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato” , cuyo propósito es presentar opciones de progreso, que permitan a dirigentes de la compañía, para así promover un lugar de trabajo (no solo en lo material sino en lo personal) atrayente y estimulador para aquellos que formaban parte de la empresa y así aumentar su eficiencia dentro del trabajo. Para ello se hizo una tesis descriptiva, esquema no experimental, transversal-correlacional. La información se obtuvo por medio de la aplicación de una encuesta, cuya muestra obtenida fue no probabilística, ya que se realizó sobre un grupo de 36 trabajadores de Andelas Cía.

Uría arribó a las conclusiones que existe mucho desconcierto en los trabajadores debido a la presencia de un clima organizacional hostil, debido a que ellos se ven afectados abrumada mente por la presencia de un tipo de liderazgo autocrático, y

esto imposibilita la contribución de sus ideas que ayuden a la mejora del trabajo ya que se sienten reprimidos, al no valorar su trabajo diario.

**Rodríguez (2009)**, ha realizado una investigación que se tituló “La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente, en un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas en el proceso de la formación en las escuelas normales del estado de Michoacán”. Para este estudio aplicó el método de comparación y análisis de casos.

El principal objetivo en esta investigación fue constituir la correlación para la gestión institucional y los diversos métodos y técnicas aplicados en la constitución de las escuelas normales. Concluyó reconociendo que el 85% de la satisfacción de la gestión dentro de una escuela se logra con el quehacer unificado de toda la comunidad educativa.

**Saromo (2015)**, ha realizado una investigación “Gestión institucional y calidad del servicio educativo en la I.E.P “Corazón de Jesús El Roble” Puente Piedra-Lima, 2015.

Siendo esta descriptiva correlacional, no experimental, cuya muestra fue aplicada a 145 personas (progenitores) y 21 profesores quienes participaron llenando dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio.

Concluye su trabajo manifestando que hay correspondencia entre las variables mencionadas, comprobado con la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, cuyos productos obtenidos son verdaderos pero, no considerados normales; debido a que el resultado para la variable de gestión institucional es 0.200 y el resultado de la variable calidad de servicio es de 0.041; y por ser menor a 0.05 este último, es considerado no normal.

**Chilingano (2016)**, ha realizado una investigación titulada “Gestión institucional y calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac – 2016”.

Su averiguación es descriptiva correlacional, de tipo no experimental y de corte transeccional, cuyo método aplicado es el hipotético deductivo – inductivo. La población considerada para este estudio fue de 228 docentes (secundaria) y 7955 de padres de familia que luego de aplicar un plan de muestreo pudo considerar a 144 educandos y 150 padres, como la muestra de estudio. Concluye que hay una correspondencia efectiva y reveladora moderada entre ambas variables de

estudio, quiere decir  $r=0,697$  cuyo nivel de significancia es de  $P= 0,000$ ; estableciéndose que la calidad de servicio siempre se mantendrá inalterable cuando constantemente exista una buena gestión institucional

**Hurtado (2017)**, ha realizado una investigación que se titula “Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017”. La metodología aplicada fue desarrollar la indagación de tipo no experimental, diseño correlacional y enfoque cuantitativo, trabajando con un muestral de 80 colaboradores.

Este estudio concluye que existe correlación significativa en las variables debido a que presentan una correlación de 0.893.

**Juarez (2012)** ejecutó el estudio investigativo titulada “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao”.

Fue de tipo descriptivo simple; es decir, se verá cómo se muestran ciertos fenómenos mediante la aplicación de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental corte transversal cuya finalidad era comprobar el grado de desempeño de los educadores del nivel secundario, la muestra estuvo constituida por los educandos, estudiantes y el sub director de la organización policial de la Región Callao-2009.

La investigadora utilizó un conjunto de tres instrumentales para la obtención de datos, cuyos ítems fueron propuestos por el MINEDU, obteniendo un buen resultado de aprobación para la variable de desempeño docente, ya que se obtuvieron resultados de parte de los docentes - 59,1%, de los estudiantes - 73,3% y del subdirector - 59,1% permitiendo obtener la conclusión que realmente existe niveles buenos de desempeño docente, ya que existe una elevada tendencia.

**Alfaro (2018)**, realizó el trabajo de investigación titulado “Relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 80014 Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo”. Realizó un trabajo de nivel descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal, aplicándolo a un grupo muestral de 67 padres de familia, cuya elección lo hizo teniendo en cuenta cualidades de identificación y entrega (colaboración en todas las acciones propuestas por la escuela); empleando la aplicación de encuestas, cuestionario constituido por 16 ítems. Arribó a las conclusiones que el 43.3% de los encuestados se encuentran insatisfechos con la Gestión Institucional, y sólo el

56.7% se encuentran satisfechos, pero se debe precisar que al relacionar las dimensiones: evaluación de la gestión institucional y capacitación del personal con la calidad del servicio hallamos que no están relacionadas linealmente ya que el nivel de significatividad es MAYOR que 0,05 ( $0,678 > 0,05$ ) lo cual nos indica que no se da la relación en estas dimensiones. En cambio con las dimensiones: el clima institucional y el desempeño docente, es otro el resultado ya que si están relacionadas linealmente pues el nivel de significatividad es MENOR que 0,05 ( $0,017 < 0,05$ ) con la Calidad de servicio Educativo.

**Benott (2015)**, ha realizado una investigación referida a “La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la I.E Santa María de la Esperanza Trujillo-2015”.

Aplicó el diseño descriptivo correlacional, además consideró el muestreo intencional, lo cual le permitió trabajar con una muestra de 50 docentes, quienes participaron llenando los cuestionarios referidos a las variables de estudio, cuyo instrumento fue validado por Requelme(2013) y Castillo (2013).

Concluyó que en un 95% de confianza se da la correspondencia entre la gestión institucional y el desempeño docente.

**Cabrera (2017)**, realizó el trabajo investigativo concerniente a “La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, 2017”.

La intención fue identificar la correlación entre las variables de estudio en mención; por ello desarrolló un estudio correlacional cuya metodología es cuantitativa no experimental.

Concluyó su trabajo manifestando que el nivel de relación es -0,1; ya que se presenta cierto valor de correspondencia negativa (muy baja), por lo tanto la gestión institucional que existe no es apropiada ya que el desempeño docente está caracterizado por conductas negativas por falta de apoyo.

**Castillo (2017)**, realizó el trabajo de investigación titulado “La Calidad de Servicio y la Fidelización del Cliente de la I. E. N° 80892 Los Pinos de la Ciudad de Trujillo”.

Esta indagación tuvo como objetivo instaurar una correspondencia entre las variables nombradas. Para explicar esta correlación, empleó una indagación de tipo

no experimental, diseño correlacional y para ello utilizó la encuesta cuya muestra representativa fue de 168 padres de la institución educativa mencionada.

La conclusión a la que llegó es que hay una alta correspondencia entre la calidad del servicio y la confianza de los progenitores a seguir matriculando a sus hijos en esta escuela.

En una conferencia realizada en la Habana ,Juan Casassus (1998) , después de hacer una retrospectiva sobre la forma de como se venía considerando a la Gestión ,él la definió como una competencia de gestar una interrelación apropiada entre los diversos elementos que componen una organización considerada ( organización, estrategia, sistemas, modo o estilo, capacidades, personas y objetivos superiores). Esta definición alude que gestionar es la capacidad de juntar los variados recursos con los que se cuenta, a fin de conseguir lo deseado.

Ruiz, G. (2000), alega que la gestión institucional, orienta la administración de toda escuela al logro de objetivos partiendo de una planificación, la cual resulta necesario plasmar habilidades, experiencias en relación al ambiente donde se proyecta trabajar , que practicas ejecutarán los entes implicados en labores educativas. Desde esta perspectiva, la noción de planificación adquiere significación, debido a la interrelación estrecha entre la acción de conducir-administrar y gestión.

Laos y Ledesma (2013) manifiestan que la gestión institucional es conjunto de procedimientos muy significativos dentro del trabajo educativo, ya que considera importante para lograr una buena estructuración de los diversos trabajos, medios tanto humanos y financieros, la aplicación de un conjunto de disposiciones, normas, políticas y dispositivos que orientarán su efectividad (p.29) .Entonces se afirma que un buen proceso de gestión institucional logrará la integralidad e intervención de los entes formativos y por ende conseguir progresos en la institución.

El enfoque clásico de la gestión nos habla que el origen de la teoría administrativa moderna empieza con la revolución industrial y, en comparación con otras disciplinas, es muy joven. Como cuerpo el conocimiento sistemático basado en fundamentos teóricos es casi producto exclusivamente del siglo XX, aunque en

este espacio de tiempo su progreso ha sido fastuoso y se han creado muchas teorías.

Se asignan los orígenes del desarrollo de la Administración como disciplina por unanimidad a dos sucesos globales.

Uno es el desarrollo precipitado y desordenado de las compañías que obstaculizó el trabajo de los administradores y forzó un enfoque científico para reemplazar el empirismo existente. Por lo tanto el acrecentamiento del tamaño de las empresas permite que surjan las condiciones para poder considerar la producción a largo plazo y considerar una planificación organizada.

El otro hecho es, la necesidad de acrecentar la eficacia y competitividad de las organizaciones. Generando que aparezca la producción en masa, ya que las empresas empiezan a entrar en un área de competencia y es ineludible aprovechar los recursos al mismo tiempo. Es así como aparecen los primeros intentos de segmentación del trabajo entre los que piensan y los que producen.

Casi en su totalidad, los estudiosos de la evolución del pensamiento administrativo están de acuerdo en que este enfoque se puede dividir en dos posiciones muy desiguales y, en cierta medida, contrapuestas entre sí (Chiavenato, 1990), pero si su coherencia es relativa podrían complementarse entre sí.

Tenemos a la escuela de administración científica, evolucionada en EE.UU que coge como punto de inicio los descubrimientos de Taylor y, por otro lado a los anatomistas y fisiólogos actuales de la organización, denominados teoría del proceso administrativo, que logró su desarrollo en Francia a partir de los trabajos de Fayol. El enfoque humanista fomenta un giro ideal e ideal en la teoría administrativa.

El enfoque humanístico fomenta un giro ideal efectivo en la teoría administrativa: anteriormente se hizo hincapié al quehacer y a la estructura organizativa; hoy se realiza en sujetos que laboran dentro de la organización. Siendo así que la prioridad por las maquinarias, explotación en el trabajo, la estructura formal y los fundamentos de administración adaptables a las perspectivas de organización, pasan a segundo plano, ya que se empieza a dar prioridad e importancia al ser humano como integrante de un grupo social; quiere decir que se hace una

transición entre los aspectos técnicos y formales a la consideración en forma prioritaria de los aspectos psico y sociológicos.

A las teorías de las relaciones humanas se le conoce a modo de escuela humanística de administración, su contribuyente fue el científico australiano Eltón (1880-1949).

En resumen, la teoría se produce por la urgencia de concientizar y liberar la administración, debido a las diversas condiciones demostradas por las teorías clásicas y científicas (administración), donde, con la intención de aumentar la rentabilidad los trabajadores debían ser sometidos obligatoriamente a la aplicación de métodos antihumanos y degradantes.

Esta teoría propone que la parte más importante de una organización es la persona y su relación con el grupo social al momento de realizar una tarea, estableciendo la importancia de tener en cuenta el medio social donde se desarrolla el trabajador ya que esto provocará un impacto psicológico en su comportamiento, rendimiento y productividad en su trabajo. Por lo tanto, al trabajador ya no se le ve como un ente aislado dependiente de su voluntad para hacer su trabajo, sino que su eficiencia dependerá de la relación y organización del grupo.

**La dimensión Liderazgo Directivo.** Diversos autores manifiestan sus consideraciones y proposiciones respecto al liderazgo en el ámbito educativo. Concerniente a sus características y tipos, Alvarado (1999) manifestó que: Rensis Likert presenta 4 formas de dirección: el autocrático-explotador, en donde el directivo fomenta el miedo y el castigo como motivación de trabajo, haciendo de sus colaboradores entes nulos en la toma de decisiones y comunicación; el autocrático-benevolente, en el cual hay una confianza limitada entre el que dirige y el trabajador, la motivación ya no es en base al temor sino a recompensas económicas, la cual permite mejorar la productividad; consultivo, donde la dirección ya no está centrada en su totalidad el jefe absoluto de la organización, es un poco compartida con las gerencias de los niveles inferiores y la participativa, está considerada como el sistema ideal, donde la comunicación es fluida y se toma decisiones en forma conjunta, todo ello lo fundamenta en el estilo administrativo. Él está comprometido con los ejecutivos y líderes que trabajan por

un sistema participativo en el momento de tomar decisiones con la intención de maximizar el aumento y la calidad del trabajo de sus trabajadores.

A partir de ello, podemos hacer un comparativo con los líderes en la actualidad, y podemos dar fe que aún existen líderes que representan a cada clase presentada por Likert, cuya diferencia de progreso en los resultados de sus productos son notorias, incluso es palpable en algunas instituciones educativas de nuestro país; por eso vemos a algunos sujetos que van muy felices a sus centros de trabajos y otros van más por necesidad que por agrado.

Huari (2007), visualizó: un tipo de líder supervisa asume el compromiso por la labor y confía solamente en sus decisiones personales, por lo tanto se caracteriza por expresar, mandar, autorizar y resolver problemas que permitan controlar el trabajo y los resultados del grupo trabajador. (p. 28)

Otro estilo que contempló es el respaldado por Blanchard y Hersey (1986), denominado situación o contingencia que se manifiesta técnicamente en acuerdos a través de una serie de alianzas, con la intención de agradar recíprocamente los Intereses de la organización. Finalmente contemplo el liderazgo transformador que averigua cambiar a los docentes en guías de la labor educacional, estimulándolos mediante metas propuestos, lo cual los estimulará a conseguirlas.

Ciertos escritores alegan que no existe un estilo de liderazgo que sea mejor, ya que ellos se adaptan mejor al tipo de ambiente al que pertenecen. Conociéndose a este estilo como liderazgo situacional.

Castro (2007), nos dice que un líder posee las habilidades indispensables que les permite en forma eficiente dar solución a problemáticas complejas.

Asimismo indica que hay distintos prototipos de líderes en las entidades, estos aparecen dentro de la práctica de su propia cultura organizacional y normas, siendo aceptado siempre y cuando sus caracteres concuerdan con los ideales de los partidarios, modelados por una cultura organizacional y prácticas organizativas. (p. 217)

Resumiendo, el liderazgo directivo plantea un recorrido delimitado por métodos no condicionales, basados en ideologías, carácter y competitividad. Se entiende

como una táctica mediante el cual los trabajadores de la organización son llevados a la ejecución de trabajos que alcanzan ciertas metas.

La dimensión Planificación Estratégica, nos dice: La gestión es considerada como una función primordial, fundamental dentro del proceso educativo, para cumplir sus propósitos de manera adecuada y lograr una educación para la vida. El proceso de planificación educativa anticipatoria es continuo y conduce a un conjunto de períodos lógicos a través de los cuales se explora la situación de la institución. Sobre la base de esta opinión, el futuro se predice a través del cumplimiento de metas mediante los cuales se designa un conjunto de trabajos determinándose el nivel de acatamiento.

Alvarado (1999), plantea a la planificación como un proceso de orden reflexivo y ordenado de las tareas y planes que se desarrollarán, proporcionando en forma adecuada los recursos que existen, para hacer realidad el cumplimiento de los objetivos educativos y haciendo referencia al enfoque estratégico pretendido, debe entenderse como un progreso razonado y como una perspectiva premeditada para analizar y proyectar hacia un mañana muy ansiado, para conservar una reciprocidad perpetua entre las propósitos y metas, las capacidades-aptitudes y circunstancias que persistentemente están cambiando. (p. 64).

Farro (2001), nos dice: la visión que tiene una escuela se elabora a través del planeamiento estratégico mediante planteamientos y condiciones que permitirán lograrlo a largo plazo, para ello se trabajará partiendo de la observación de sus fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades (análisis FODA),(p. 67)

Esto nos lleva a valorar a la planificación como estrategia importante debido a que de ella depende todas las demás acciones ineludibles para lograr la calidad del proceso educativo, acercándonos a la visión y concretar así nuestra misión.

**La dimensión Clima institucional** alude al entorno que se crea como consecuencia de las interacciones entre los sujetos que laboran en una institución. Para lograr la creación de un clima apropiado dentro de una organización dependerá de la calidad de relación que se dé entre cada órgano de gobierno con el director en forma particular; significando que para lograr desarrollar un entorno donde todos se sientan realmente comprometidos con las metas de la institución educativa, será viable si existe obediencia, colaboración y comunicación horizontal.

Martín (2000), nos dice:

Es la apreciación global de la estructura en su conjunto, convirtiéndose en el lugar en el que convergen los integrantes de una institución/organización y desde donde se energizan las situaciones que se dan en el contexto definiendo así su organización. Entendido está que esta dimensión podría ser un enlace o impedimento para el desenvolvimiento efectivo de la organización, convirtiéndose en un elemento de honor y predominio en las conductas de los que la componen; visualizado en expresión de compromiso como la unión, colaboración, contribución ,ayuda, compañerismo, etc, entre el personal que labora.

Por lo tanto, debemos comprender que el clima institucional es, en primer lugar, un componente intrínseco que compete a los vínculos recíprocos dentro de una institución. Involucra a todos los integrantes y depende del órgano rector garantizar el mantenimiento del clima organizativo apropiado.

También, podría decirse que comprende una serie de fundamentos (interrelaciones entre personas, características intrínsecas - extrínsecas, la estimulación, las actitudes, el entorno, etc) cuya comprensión favorecerá a una mejor gestión.

**La dimensión Capacitación del personal** tiene lugar durante los procedimientos de transformación de la función profesional a través del progreso, es comprendida como una solicitud para la instauración de situaciones que le posibiliten al maestro entender las dificultades que tiene en su labor, y así puedan preparar respuestas efectivas para cada una de las realidades en las que les toque desenvolverse, y también apoderarse de compromisos específicos con diversas salidas.

En la actualidad, debido a los cambios que se dan por el avance de la tecnología y nuevos descubrimientos, es necesario seguir instruyéndonos para poder enfrentar estos nuevos retos y cambios, para ello es importante seguir estudiando para estar actualizado y poder hacer frente al acrecimiento de conocimientos en todas las áreas de aprendizaje.

Senlle y Gutiérrez (2005), nos dice, la preparación del personal debe concebirse como la capacitación permanente de todos los entes humanos que pertenecen a una determinada institución (p. 53).

Es importante tomar conciencia de este desempeño ya que su aplicación nos ayudará a desarrollar estrategias que satisfagan las necesidades de aprendizaje presentadas en la actualidad.

El Marco del Buen Desempeño Docente, es un instrumento formulado por el MINEDU, con la intención de lograr mejoras en la práctica como maestros y así poder lograr en forma satisfactoria el aprendizaje de los estudiantes.

Este considera al vocablo desempeño como las diversas participaciones visibles de la persona, que dan a conocer su competencia siendo estas detalladas y evaluadas; todo ello apunta solamente a generar un logro principal, que son los aprendizajes esperados de los estudiantes los cuales se conseguirán con la asignación de múltiples tareas; por lo tanto la manera de realizar las tareas mencionadas, revelarán la competencia que posee la persona (docente).

Es importante reconocer tres requisitos precisos: la acción (actuación) que es visible en relación a un compromiso (responsabilidad) del docente y la obtención de resultados establecidos.

Por su parte Chiavenato (citado por Palomino, 2012) define al término desempeño como: un grupo de acciones perceptibles que ejecutan los obreros que pertenecen a una organización o empresa para alcanzar lograr los objetivos de meta. Por lo tanto, se puede aducir que un buen ejercicio laboral se convierte en el impulso más trascendental que puede tener una organización. A este tenor, Pérez (2017), alude que el desempeño es situado importantemente en la acción que ejecuta el sujeto en la esfera profesional, lo cual trata del nivel que logra conseguir según sus destrezas y esfuerzo demostrado.

En términos simples hablar de desempeño es sinónimo de cumplir con un compromiso, ejecutar una actividad bien hecha, dedicarse conscientemente a la realización de tareas, como es el caso del trabajo docente; que se anhela que demuestre ser un experto idóneo ,competente de estudiar la realidad en el que realizará su labor y sobre todo programarla , con el fin de alegar a las exigencias de

un sistema cambiante y así este modo concertar la comprensión de una educación basada en el respeto a las distas individuales, de modo que desaparezcan las diferencias y se suscite el impulso de capacidades particulares diversas.

La Teoría de autoeficacia, desde sus inicios hasta la actualidad, ha atravesado múltiples fases ya sea conceptuales o procedimentales, con la pretensión de explicar cómo los diversas características que posee una persona (tanto cognitivos, como conductuales, contextuales y afectivos) son determinados por la autoeficacia. Su máximo propulsor es Albert Bandura (1977), con la intención de encumbrar a ciencia la Psicología y demostrar sus fundamentos, logró investigar un sistema muy poderoso que ayudara a resolver los problemas que presenten las personas. Cabe mencionar que desde este planteamiento, reubicó el punto principal de interés de estudio, es decir ya no era la psicología del objeto sino del sujeto; explicando la idea de cómo se maneja la motivación; reiteró el grado de importancia que tienen los juicios personales y demostró que la autoeficacia, consigue beneficiar o dificultar, la motivación y quehacer del sujeto, ya que ella centra su papel en las conductas de temor y evitación, (Bandura, 1977; Garrido, 2004).

Con toda la información recabada (abstracciones de diversos casos observados) esto incluye los progresos y retracciones, Él pudo ver aceptada sus conjeturas (hipótesis) por toda la asociación científica, ello le conllevó a conformar la Teoría del Aprendizaje Social, que luego después de muchos años la cambio de nombre por el de Teoría Socio-Cognitiva.

Este transformación se encuentra vinculado con la validación de la teoría de autoeficacia, donde se demuestra que las actividades del ser humano se encuentran manejadas por la mente, esto conllevó a Bandura a que pretenda no solamente eximir los procesos cognitivos, además también colocar demarcaciones hipotéticas a una concepción que se disfrazaba con distintas teorías del aprendizaje social.

Todo ello permitió que estas hipótesis de difícil conceptualización referidas a la autoeficacia, tomara la estructura y la seguridad necesaria para gestar el inicio de una nueva teoría; en el cual su eje céntrico (el pensamiento autorreferente) debe actuar moderando las formas conductuales y las motivacionales en los seres humanos (Bandura, 1987).

Sin embargo, para conseguir que el pensamiento autorreferente logre la convergencia y coherencia con los diversos comportamientos de las personas

(pensar, sentir y actuar), será necesario requerir tanto de la eficacia del autoconocimiento y opinión válida particular que se posea; cuyo orden del movimiento humano bajo el aspecto socio-cognitivo serán de cambio y adaptación; habiendo una dependencia entre las capacidades de autorreflexión y de autorregulación con las particulares(personales) y ambientales.

Desde mi punto de vista como docente, es muy importante aplicar esta teoría en nuestro constructo formativo personal, ya que debemos enfrentar múltiples situaciones en la labor diaria educativa, entonces teniendo estos conocimientos de autoeficacia me ayudarán a demostrar mis capacidades, habilidades para lograr las metas trazadas permitiéndome sentir un alto grado de compromiso con la labor que realizo.

Los elementos: persona, forma de conducta y el ambiente, constituyen una triada (elementos que tienen una relación específica) de determinación recíproca ya que forman parte de un proceso de interrelación e interdependencia.

Esta relación, va a influir de forma intencionada, en la actividad psicológica social y en los diversos sucesos que aquejan la existencia de los sujetos, debido que al batallar por lograr el dominio de sus existencias, pretenden conseguir logros tanto sociales como personales.

Por esto, los ideales que tienen de sí, determinan la consecuencia de sus quehaceres, puesto que, no solo responden a los requerimientos del ambiente (entorno), sino que también las transforman, al ser consideradas productoras y productos de sus situaciones. (Bandura, 2004).

Además, Bandura (2008) exterioriza, que las conductas de los seres humanos no están completamente definidos por circunstancias situacionales y no poseen una actividad independiente.

Las relaciones de influencias pueden darse así: en lo personal (características físicas, dogmas, cualidades, etc.) y comportamental (interacciones sociales, lenguaje, etc.), son intervenidos directamente, tanto por la dotación biológica que tiene el ser humano, como por sus propios pensamientos, los valores que practica, las metas que tiene trazadas y también los estados afectivos.

Además lo ambiental (contexto físico, familiar y amigos, influencias sociales) y el conductual afectan al medio dándose una relación recíproca.

Entre tanto que los elementos personales y los ambientales se encuentran influenciados por diversos prototipos, los predomios de la sociedad y/o la educación (aprendizaje), entre otros más, que transforman los caracteres personales. En el quehacer docente también se da el determinismo recíproco, muchas veces hay directores que maltratan a sus docentes (expresión inapropiada, mala mirada, insatisfacción de la labor) y como seres naturales que somos, nos sentimos mal y he ahí el rechazo a colaborar en el resultado de los objetivos planteados conllevando a un clima hostil adentro de la I.E. Todos debemos interiorizar que para que los objetivos de una I.E se logren, tanto directores como docentes deben trabajar unidos de tal forma que estos tres componentes no se disocien.

Uno de los aspectos muy atractivos planteados por Bandura (1977, 1987, 1999) es la definición muy diferenciada entre las expectativas mencionadas.

Las primeras en mención son especificadas como la certeza de que la realización de una tarea se ejecute con notoriedad, en tanto las expectativas de resultado, como la valoración de los efectos a lograr una vez efectuada la realización. Precisamente, algunas se refieren a la confianza de realizar correctamente una tarea, las otras se refieren a lo anhelado por la ejecución de la tarea (resultado-consecuencias).

Para Bandura las conductas son taxativas de los resultados (consecuencias), los cuales penden de la gestión de los adecuados recursos.

Creo que teniendo en cuenta estas expectativas en el momento de querer empezar un proyecto o actividades para alcanzar algunas metas trazadas; nos ayudarán a entender como está nuestro nivel de motivación, quiere decir , que si determinamos que nuestras expectativas tanto de autoeficacia y de resultado son altas, significa que estaremos alegres/motivados; caso contrario si estuvieran bajas , nos sentiríamos indiferentes/sin motivación alguna, conllevándonos a postergar nuestras actividades.

Sin embargo, Bandura (1987) planteó diversos procesos, elementos y fuentes que están involucrados en la autoeficacia; ya que era consciente que una teoría psicológica poseía el poder para habitar en ciertas capacidades que regularizan de forma interrelacionada el comportamiento o forma de proceder del ser humano (definición, predicción y descubrimiento de factores).

Hay diversos mecanismos en los cuales los sentimientos de autoeficacia actúan, como son en la perseverancia y el esfuerzo, en las ideas y en las reacciones emocionales, en la elección de comportamientos así también como en su elaboración y pronóstico de los mismos. Teniendo en cuenta lo que acabamos de mencionar, podemos afirmar que las muchas situaciones que se presentan en la vida, van a provocar en las personas a que tomen decisiones y/o ejecuten múltiples acciones consignadas a conseguir las metas que se han trazado.

También, poseen las capacidades que determinan la gestión, predicción y dominio en los muchos ámbitos de la subsistencia para conseguir afrontar dificultades y/o vencer las situaciones desfavorables con un resultado diferente sobre los que tienen altibajos sentimientos de autoeficacia.

Incluso hay cuatro fuentes que permiten el desarrollo del sentimiento de autoeficacia, ellos son: las experiencias de dominio (está relacionada con la ejecución de diversas tareas en forma exitosa y esto fortifica el sentido de autoeficacia que tenemos); las experiencias vicaria (significa que si uno ve a otro tener buenos logros en aspectos similares que también hacemos, esto nos ayudará a creer más en nosotros y estimulará a lograr los mismos o mejores éxitos); la persuasión social (es importante recibir de los seres que nos rodean, palabras de aliento que nos estimulen a dar lo mejor de cada uno de nosotros, para ello es importante rodearnos de esa clase de sujetos, pero si en caso contrario hay personas que nos desaniman, esto debe ayudarnos a asumir cual tarea como un desafío personal).

Muy aparte de poseer diversos mecanismos operacionales, diversos principios de los cuales se sustenta, la autoeficacia de igual forma posee la competencia de estimular diversos procesos como son: cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos.

Por ejemplo: frente a los cambios propuestos por el MINEDU, referidos a nuevo currículo, diseños de programación, utilización de las tecnologías educativas en el quehacer educativo, etc., (activación de la cognición), muchos se emocionan de verse realizando todos esos cambios propuestos, como otros se sienten frustrados por que creen que no podrán lograrlo (motivación); es de esta forma como se activa

la cognición , jugando un rol muy importante la motivación quien nos ayuda a valorar lo que podemos y no podemos hacer.

También se puede agregar que los procesos afectivos (emociones) facilitan el reconocimiento de los desafíos que presenta el ambiente y así elegir en forma pertinente las conductas que ayudarán a lograr los objetivos.

Schunk y Pajares (2004), nos dicen que el conocimiento de la teoría de autoeficacia, ha causado un gran impacto en la sociedad donde el hombre se desenvuelve en el ámbito de la política, salud, deporte, educación entre otras;

Es importante precisar que todo lo descrito contribuye a formar en el docente el sentimiento de autoeficacia.

Tschannen-Mora, Woolfolk Hoy y Hoy (1998), manifiestan que la autoeficacia del docente no sólo está relacionada con los productos que pueda alcanzar lograr en los escolares en cuanto a su rendimiento académico, motivación y autoeficacia; si no que en cierto modo está relacionada con las diversas conductas que el docente pueda manifestar dentro del aula.

En conclusión, los docentes que presenten un nivel elevado de sentimiento de autoeficacia mostrarán mayor entusiasmo a la apertura de nuevas ideas, expresaran disposición a experimentar nuevas estrategias, métodos cuya aplicación solo apunten a lograr mejores aprendizajes en los estudiantes; demostrando de esta forma entusiasmo y compromiso por la labor formadora que realiza.

Rotter (1966) fue uno de los significativos teóricos del aprendizaje social, cuyos aportes son fundamentales en la aportación de las nociones del sentimiento de autoeficacia.

Aunque, lo que más ha causado interés del planteamiento de su teoría es el locus de control (LOC). Cano, Rodríguez, García y Antuña (2005), nos dicen, es una posibilidad generalizada, tanto, se alude al nivel en que los resultados de los comportamientos competen a componentes personales internos(LCI) o componentes externos(LCE).

De forma sencilla, puedo decir, que el locus de control constituye la evaluación personal por parte del individuo, permitiéndole analizar los resultados de la conducta obtenida en determinadas circunstancias (contexto social determinado).

Es preciso recalcar que, las conductas mostradas bajo la observación del LOC, recibirán una influencia más alejada del sujeto y más moderada del contorno; todo ello en comparación con la teoría socio-cognitiva (Takahashi, 2011).

Rotter (1966), instituyó dos tipos de LOC: interno y externo. Manifiesta que toda persona que tiene control interno, asumirá los compromisos de sus circunstancias, involucrándose en realidades donde la victoria lo alcanza por sus esfuerzos y capacidades mostradas.

Esto ocurre cuando una persona se da cuenta que lo que ha logrado es gracias a su conducta mostrada. Por ejemplo, siempre anhelé ir a la escuela de música porque nací con ese talento, me apasiona; pero las situaciones adversas que no me permitieron ir, no impidieron que yo en forma empírica aprenda a tocar varios instrumentos musicales y que lo aplique en mi labor de docente.

En cambio, las personas de control externo, admiten que sus éxitos o frustraciones se dan gracias a un poco de suerte o azar del destino, creen que su accionar es dominado por sujetos o impulsos exteriores (Woolfolk, 2006).

Esto se da cuando el sujeto cree que lo que ha logrado no se debe a su esfuerzo y dedicación, sino que es obra del destino.

Es importante hacer un contraste de ejemplos referidos al LOI y LOE:

LOI	LOE
El lograr un nombramiento, un ascenso de escala, un buen trabajo en una gerencia o Ugel es gracias al esfuerzo, perseverancia y dedicación.	El tener un trabajo solo es cuestión de saber aprovechar la oportunidad que se presenta.
A más preparación personal (diplomados, cursos virtuales, etc) se obtendrá mejores resultados de aprendizaje..	Decisión no seguir preparándose para no incomodar a los demás colegas, aduciendo que ya es mayor para cambiar su forma de trabajar.

La teoría en mención propone que los efectos que logran los sujetos en los numerosos entornos de la vida, tienen una relación directa con las expectativas y la validez y que le dé al resultado de sus hechos.

Ello conllevó a que apareciera la principal tendencia de indagación referida a la autoeficacia del educador a partir de la teoría del aprendizaje social de Rotter (Brouwers y Tomic, 2003).

Cabe mencionar que Rotter basó sus propuestas en la teoría de Bandura, por lo tanto ninguna vez la menciona como constructo de autoeficacia como tal.

Friedman y Kass (2002), hacen una división del análisis de la eficiencia del educador: donde determinan que una es desde la perspectiva de Rotter y la otra desde la perspectiva de Bandura. Armor (1976); Berman (1977), Guskey (1981) y Rose y Medway (1981), han realizado diversos análisis desde esta línea de investigación; manifestando que las competencias que posea el educador para controlar sus acciones, determinarán el grado de eficacia que posea.

Debemos comprender que el desempeño de un docente desde el LOI es concebido como la habilidad para aceptar y responder sobre la frustración o éxito de sus educandos, y los que aplican el LOE solamente manifestarán que la familia o la sociedad son los culpables del fracaso escolar mas no su forma de trabajar (habilidades, capacidades que posea).

#### La teoría social cognitiva de Bandura

Este planteamiento de la investigación del sentimiento de autoeficacia del educador, es sustentado por la teoría sociocognitiva, cuya representatividad está a cargo de Albert Bandura, quien manifiesta que hay aspectos como el ambiente, persona y conducta que mantienen una reciprocidad de influencia (determinismo recíproco), cuyo tema ya ha sido abordado en párrafos anteriores.

Chacón (2006), aduce que este enfoque es trascendental e importante en la formación del sentimiento de autoeficacia de todo docente, además Bandura (2004), sustenta que toda persona posee iniciativa propia ya que está dotada de diversas competencias (auto-organización, auto-regulación y auto-reflexión) que pueden influir a lograr los objetivos, comportamientos, condiciones y acciones del entorno (autoeficacia).

Dicho de forma más simple, puedo alegar que la autoeficacia tiene relación con las diversas capacidades que posee el ser humano y como estas pueden identificar las

diversas oportunidades que le puede brindar el medio y así descifrar los obstáculos que se puedan percibir.

Albert Bandura considera que la virtud del docente instituye un modelo de autoeficacia (Prieto, 2007), ya que visualiza su apreciación sobre sus capacidades innatas para así lograr un determinado nivel en el rendimiento de una tarea dentro de un contexto específico.

Todo docente que desee alcanzar un desempeño excelente, debe manejar dos niveles de su pensamiento; uno está referido al sentimiento de capacidad y el otro a auto juzgarse, es decir utilizar sus capacidades, habilidades en situaciones muy diversas.

Concluyo diciendo, que es el profesor quien debe mostrar su nivel de eficacia que posee en las diversas situaciones (dentro de la I.E, aula), pero en la medida que logre insertar a sus estudiantes dentro del proceso de aprendizaje y obtener aprendizajes esperados, esto aumentará su nivel de autoeficacia, muchas de las veces esto, puede verse obstaculizado por el grado de preparación del docente.

También es importante recalcar, que todo docente que posea un alto nivel de confianza y una positiva opinión de eficacia personal, demostrarán preocupación por lograr aprendizajes esperados en sus estudiantes, y anhelarán siempre lo mejor de ellos; caso contrario los docentes que siempre están negándose al cambio, no quieren explotar sus capacidades que poseen, son pesimistas; sus estudiantes adquirirán sus mismas cualidades, matando en ellos su motivación (intrínseca /extrínseca).

**La dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** En forma de síntesis la primera competencia nos pide que el profesor antes de realizar una programación (unidad, sesión) debe considerar las cualidades personales de los educandos, sus necesidades, su medio, todos los por menores que le permitan realizar un trabajo eficiente; además debe conocer los estándares y en forma secuencial lograr lo que pide la competencia según su grado y edad, no dejando de actualizarse y estar preparado con las nuevas teorías propuestas, estrategias didácticas para que así los estudiantes puedan lograr los aprendizajes esperados.

En resumen la segunda competencia nos propone conseguir que el docente deba lograr elaborar una programación pertinente y adecuada, capaz de ser flexible y

adecuable a las nuevas necesidades que se puedan presentar, para ello debe analizar el CN, los mapas de progreso, los estándares, trabajar en coordinación con sus colegas en la clasificación de acciones donde las estrategias seleccionadas deben permitir lograr los aprendizajes esperados; también deben insertar alternativas de solución a dificultades relacionadas a las propias insuficiencias del educando y de su contexto ; no dejando de lado el uso de los variados recursos materiales y tecnológicos, empleados según su ritmo de aprendizaje, utilizan como tal ,también a los espacios que podamos utilizar fuera del aula y de la escuela; todo ello es plasmable en forma de estrategias dentro de una sesión de aprendizaje que conllevarán a lograr los propósitos anhelados.

**La dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,** describe a las variadas acciones de trabajo que ejecuta el docente para lograr los aprendizajes esperados, para lograrlo al nivel que piden las competencias propuestas debe realizar muchas acciones como: desarrollar sesiones teniendo en cuenta los propósitos a lograr en base a los desempeños y progresos, cuyas estrategias planificadas deben favorecer también a los estudiantes con alguna necesidad de aprendizaje; es importante también que matice su labor con el desarrollo de proyectos para lograr que los estudiantes despierten sus habilidades y actitudes de investigador, para que puedan dar soluciones a algunos problemas reales , además es fundamental que inmersa el uso de la tecnología como parte de sus estrategias didácticas para ser del aprendizaje más dinámico y efectivo.

Parte de este proceso está la verificación de los avances para lo cual debe emplear sistemas de evaluación diferenciada con la intención de tomar decisiones oportunas de retroalimentación o también le permitirá hacer algunos reajustes en la programación.

**La dimensión participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad,** en resumen propone, el profesor debe estar inmerso en las diversas actividades de la I.E, debe buscar la integración entre docentes (intercambiando experiencias, compartiendo estrategias),ser partícipe del proceso de realización de documentos institucionales ,además debe desarrollar proyectos de innovación e integrar a las familias, autoridades y comunidad en general en el trabajo

colaborativo en beneficio de lograr mejoras de aprendizaje y sobre todo para enriquecer el conocimiento de sus culturas, todo bajo un clima democrático.

**La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente,** expresan; que el educador participa de procesos de reflexión donde autoevaluará su desempeño con la finalidad de identificar sus deficiencias, necesidades, que métodos o estrategias no le están sirviendo para alcanzar los aprendizajes esperados o analizar en qué nivel su servicio no está ayudando a alcanzar las metas institucionales; permitiéndole ello despertar su interés de capacitarse para mejorar sus competencias como docente.

La presente realidad problemática permite formular el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope?

Como problemas específicos, formulamos ¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cómo se relaciona la dimensión de liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión de la planificación estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Qué relación hay entre la dimensión de evaluación de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cómo se relaciona la dimensión del clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión de capacitación de personal y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope?

La magnitud de valor que tiene esta investigación se ve plasmada en el alegato de los siguientes aspectos:

Esta investigación cuya intención es explicar la correlación que hay entre las variables, se basa en aportes de diversas teorías que fundamentan y enriquecen el conocimiento de las variables, ya que con sus valiosos aportes reforzarán la parte científica; quedando como aporte a posibles estudios que deseen realizar esta investigación.

Esta tesis se justifica metodológicamente porque va a aportar instrumentos de medición (encuesta de gestión institucional y desempeño docente), para ser aplicados a los profesores, de las I.E; los cuales serán validados según su contexto; constituyéndose como experiencias para ser utilizados por otros investigadores para ampliar y profundizar este estudio en diferentes poblaciones y contextos.

Desde este punto, esta investigación se justifica en que los resultados a obtener, permitirán rediseñar los objetivos y metas educacionales en las I.E, considerando las necesidades que presentan los docentes con la intención de perfeccionar los rangos de calidad de servicio.

Ante el problema formulado planteamos como hipótesis general que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Como hipótesis específicas planteamos que existe el nivel alto de gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe el nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo directivo con el desempeño docente, según opinión de docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión de planeación estratégica con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión del clima institucional con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión capacitación de personal el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**Como objetivo general proponemos** identificar la relación existente entre la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope **y como objetivos específicos** determinar el nivel de gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar la relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar la relación entre la dimensión de planeación estratégica con el desempeño docente, según opinión de

docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar la relación entre la dimensión del clima institucional con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar la relación entre la dimensión capacitación de personal con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de estudio

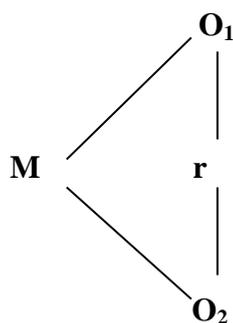
Coincidiendo con Hernandez, Fernandez y Baptista (2006), existen dos tipos de diseño, ellos son la investigación experimental y la no experimental.

Esta tesis aplica un diseño de investigación no experimental.

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Se ha trabajado una indagación de carácter narrativo correlacional, ya que se ejecutó sin maniobrar en forma intencional las variables, los cuales se observaran en su contexto original tal como son para luego compararlos (Hernandez, Fernandez y Baptista (2006).

El bosquejo es:



Especificando:

**M:** significa la muestra (docentes de las I.E)

**O<sub>1</sub>:** simboliza medición de la variable gestión institucional

**O<sub>2</sub>**: enuncia la medición de la variable desempeño docente

**r**: relación entre las variables de estudio

## **2.2. Matriz de operacionalización de la variable gestión institucional**

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
<b>Gestión Institucional</b>	Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Estilo de liderazgo</li> </ul>	1; 2,3 ; 4 ; 5 ; 6	Ordinal	Docentes de las Instituciones Educativas	Cuestionario
	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico</li> <li>• Elaboración de proyectos</li> </ul>	7 ; 8 ; 9 ;10 ; 11; 12			
	Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Solución de conflictos</li> </ul>	13 ; 14; 15; 16 ;17 ; 18			
	Capacitación de Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización pedagógica</li> <li>• Eficiencia de Recursos Humanos</li> </ul>	19 ; 20 ; 21; 22 ; 23 ; 24			

### 2.3 Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares.</li> <li>• Enfoques y procesos pedagógicos actualizados.</li> <li>• Planificación colegiada.</li> <li>• Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes.</li> <li>• Diseño creativo de los procesos pedagógicos en la situaciones de aprendizaje.</li> </ul>	1; 2; 3 ; 4 ; 5; 6	Ordinal	Docentes de las Instituciones Educativas	Cuestionario
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Organización del aula y otros espacios</li> <li>• Utiliza recursos tecnológicos</li> </ul>	7 ;8 ; 9 ;10 ;11; 12 ;13 ; 14			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales</li> </ul>				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactúa con sus pares, la familia y comunidad,</li> <li>• Desarrollo de proyectos de investigación/innovación.</li> <li>• Participación de escuela de padres</li> <li>• Participación en ferias y actividades de proyección comunal</li> <li>• Utiliza saberes y recursos del entorno.</li> </ul>	15;16;17 ;18 ;19 ;20			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos de mejora</li> <li>• Representa a la I.E. en variados eventos</li> <li>• Promueve y practica normas de convivencia</li> <li>• Participa de actividades del calendario cívico.</li> <li>• Ejerce su profesión</li> </ul>	21; 22; 23 ; 24 ;25 ; 26			

		con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas.				
--	--	--	--	--	--	--

## 2.4 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).

### 2.4.1 Población

La cantidad de población, para la investigación estará atendida por 46 educandos de primaria, que laboran en las 3 I.E estatales de Ascope, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución de la cantidad de docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel primaria del distrito de Ascope, según donde laboran.*

I.E	Varones	Mujeres	Total	%
80018	02	06	08	17.39
80020	04	25	29	63.04
80021	05	04	09	19.56
Total	11	35	46	99.99

**Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la Ugel Ascope**

### 2.4.2 Muestra

Teniendo en cuenta que la cantidad de población es pequeña, esta muestra estará compuesta por todos los docentes de las I.E estatales de Ascope.

**Tabla 2**

*Distribución de la cantidad de docentes de las I.E estatales, del nivel primaria de Ascope, según donde laboran.*

I.E	Varones	Mujeres	Total	%
80018	02	06	08	17.39
80020	04	25	29	63.04
80021	05	04	09	19.56
Total	11	35	46	99.99

**Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la Ugel Ascope**

### 2.4.3 Muestreo

Debido a que la cantidad de docentes es muy poca para aplicar diversas técnicas de selección de encuestados, me he limitado a realizar un Censo con los 46 profesores participantes de esta investigación.

Los Criterios de selección que tuve presente son:

#### **Criterios de inclusión**

Profesores estables y con contrato que ejerzan en las I.E donde será aplicado los instrumentos.

#### **Criterios de exclusión**

Docentes indiferentes que no desean apoyar de forma voluntaria esta investigación.

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

### Tabla 3

#### *Técnicas e instrumentos de recolección de datos con los docentes*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Utilidad</b>
Gestión institucional	Encuesta	Cuestionario	Medición de la gestión institucional en cuatro dimensiones
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario	Medición del desempeño docente en cuatro dimensiones.

### 2.5.1 Descripción de instrumentos

#### **Variable gestión institucional**

Para acceder a los datos de estudio de esta variable compuesta de 4 dimensiones, se usó una herramienta ( cuestionario), conteniendo 24 ítems, con 05 disyuntivas de respuestas, cuyas valoraciones son:

Nunca (1), Casi Nunca (2) , A veces (3) , Casi siempre (4) , Siempre (5).

Las marcaciones obtenidas para cada dimensión se transformaron en índices de logros por niveles que son: muy bajo- bajo- medio- alto y muy alto.

Para describir el estudio, se empleó el siguiente baremo con sus pertinentes descriptores:

**Baremo 01**  
**Descriptores para la variable gestión institucional**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Descriptores</b>
Muy alto	88.20-105.00	Los colaboradores tasan la gestión institucional en un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se hallan plenamente actuales y admitidas por el personal de la escuela.
Alto	71.40-88.19	Los participantes aprecian la gestión institucional en un nivel alto por cuanto las dimensiones requieren un poco de pronunciamiento en las diferentes áreas de la I.E.
Medio	54.60-71.39	Los cooperantes estiman la gestión institucional en un nivel medio por cuanto las dimensiones precisan mayor producción para su aprobación.
Baja	37.80-54.59	Los participantes justiprecian la gestión institucional en un nivel bajo por cuanto las dimensiones se muestran debilitadamente adentro de la organización.
Muy Baja	21.00-37.79	Los copartícipes valúan la gestión institucional en un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no poseen valor adentro de la institución.

**Baremos para cada una de las dimensiones**

ESCALA	DIMENSIONES								VARIABLE	
	D1		D2		D3		D4		GESTIÓN INSTITUCIONAL	
MA	28.3	30.0	23.9	26.0	27.9	30.0	27	30	114	120
A	26.5	28.2	21.7	23.8	25.7	27.8	24	27	109	114
M	24.7	26.4	19.5	21.6	23.5	25.6	21	24	103	108
B	22.9	24.6	17.3	19.4	21.3	23.4	18	21	97	103
MB	21.0	22.8	14.0	17.2	19.0	21.2	15	18	91	97

### Desempeño docente

Para recabar los datos necesario para el estudio de esta variable compuesta de 4 dimensiones, se aplicó una encuesta mediante el instrumento del cuestionario, constituida por 26 ítems, con 05 alternativas de respuestas (escala de Likert) cuyos valores son: Nunca (1), Casi Nunca (2) , A veces (3) ,Casi siempre (4) ,Siempre (5).

La información obtenida por cada dimensión se convirtieron en indicativos de logros por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para su comparación, a continuación el baremo y sus correspondientes acertados descriptores. (Ver cuadro 2):

### Baremo 02

#### Descriptores para la variable desempeño docente

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	168.00-200.00	Los participantes declaran que el desempeño docente muestra un nivel M.A adentro de la organización por cuanto destaca el posicionamiento de sus dimensiones dentro del entorno organizacional.
Alto	136.00-167.99	Los cooperantes ostentan que el desempeño docente exhibe un nivel Alto internamente en la organización por cuanto las dimensiones necesitan posesionarse un poco en los cooperantes adentro del contexto organizacional.

Media	104.00-135.99	Los participantes manifiestan que el desempeño docente demuestra un nivel M adentro de la organización por cuanto las dimensiones se muestran en documentaciones de gestión pero no progresan completamente.
Baja	72.00-103.99	Los copartícipes revelan que el desempeño docente exhibe un nivel B adentro de la organización por cuanto las dimensiones generan perspectivas pero no se formalizan en planes y proyectos de gestión
Muy Baja	40.00-71.99	Los colaboradores expresan que el desempeño docente demuestra un nivel MB a dentro de la organización porque ninguna de las dimensiones muestra presencia y posicionamiento en los docentes de la institución.

### Baremos para cada una de las dimensiones

ESCALA	DIMENSIONES								VARIABLE	
	D1		D2		D3		D4		DESEMPEÑO DOCENTE	
MA	27.9	30	37.5	40	28.3	30	28.1	30	122	127
A	25.7	27.8	34.9	37.4	26.5	28.2	26.1	28	117	122
MA	23.5	25.6	32.3	34.8	24.7	26.4	24.1	26	112	117
B	21.3	23.4	29.7	32.2	22.9	24.6	22.1	24	107	112
MB	19	21.2	27	29.6	21	22.8	20	22	102	107

## 2.5.2 Validez de instrumentos

### 2.5.2.1 Variable gestión institucional

Este cuestionario fue validado mediante la técnica de juicio de experto, realizada por el docente asesor Mg. Henry Villacorta; quien proporcionó una apreciación de “alto”.

También validaron este instrumento las Mg. Esther Soledad Quiroz Siguas y Carmen del Pilar Sacramento Rojas, dándoles también un valor de “alto”.

### 2.5.2.2 Variable desempeño docente

Este cuestionario fue validado mediante la técnica de juicio de experto, realizada por el docente asesor Mg. Henry Villacorta; quien proporcionó un valor de Alto.

Además la Mg. Esther Soledad Quiroz Siguas y Mg. Carmen del Pilar Sacramento Rojas, validaron también este instrumento, proporcionándoles un valor de “Alto”.

### 2.5.3 Confiabilidad de instrumentos

#### 2.5.3.1 Variable gestión institucional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.938	0.941	24

Observamos el valor total de Alfa de Cronbach es 0.938 para el instrumento de gestión institucional, producto que demuestra que al ser ejecutado a los profesores demuestra fiabilidad para la investigación.

#### 2.5.3.2 Variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.903	0,905	26

Se visualiza el valor conseguido de Alfa de Cronbach que es 0.903, conclusión que demuestra que su aplicación a los educandos de las I.E es fiable para el estudio

## 2.6 Procedimiento

Se aplicó un ensayo de prueba cuya intención es establecer la confiabilidad de los instrumentos en 20 educadores que no estarán considerados dentro de la muestra, a ellos se les aplicó los cuestionarios de escala de la gestión institucional y con escala de Likert para el desempeño docente.

Comprobada la validez y confiabilidad de los instrumentos, se aplicó al grupo muestrario de 46 docentes de las tres instituciones de Ascope. Seguidamente se continuó con el análisis de la información brindada en los programas Excel y SPSS versión 24, luego los resultados obtenidos fueron plasmados en tablas y figuras, con su respectivo comentario, teniendo en cuenta los objetivos / hipótesis dados a conocer en el capítulo I.

Concluida la verificación de hipótesis, se ha aplicado la Rho de Spearman que permite constituir la correspondencia entre variables y dimensiones.

## **2.7 Método de análisis de datos**

Para procesar lo obtenido en el nivel descriptivo que se está aplicando, se emplearon frecuencias y porcentajes con la intención de establecer los niveles influyentes de la gestión institucional y el desempeño docente.

Asimismo, se usó la estadística correlacional de Spearman con la intención de explicar la correlación existente entre las variables a un nivel de significación de 0.05

Para la parte estadística se empleó el SPSS 24.0 y Excel ya que contienen los implementos específicos de la estadística.

## **2.8 Aspectos éticos**

Se resguardará la identidad de los colaboradores que apoyaron este estudio, por respeto a los aspectos morales, como la privacidad, el consentimiento informado, la colaboración autónoma y la información incógnita. Por lo tanto, los datos obtenidos no serán publicados, comentados, ni utilizados para otro destino.

Además, este trabajo de investigación ha considerado los lineamientos del Vicerrectorado de Investigación de la UCV, plasmados en un formato de guía propuesto para poder regirnos en el proceso.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

Se muestra los productos conseguidos de las variables.

Tabla 4

Opinión de los docentes encuestados de las I.E de Ascope en relación a la dimensión Gestión Institucional

Nivel	Gestión institucional							
	Liderazgo Directivo		Planificación estratégica		Clima institucional		Capacitación de personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	4	9	1	2	2	4	2	4
Bajo	4	9	0	0	2	4	1	2
Medio	8	17	3	7	13	28	8	17
Alto	8	17	6	13	5	11	14	30
Muy alto	22	48	36	78	24	52	21	46
<b>Total</b>	<b>46</b>	100	<b>46</b>	100	<b>46</b>	100	<b>46</b>	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas de Ascope.

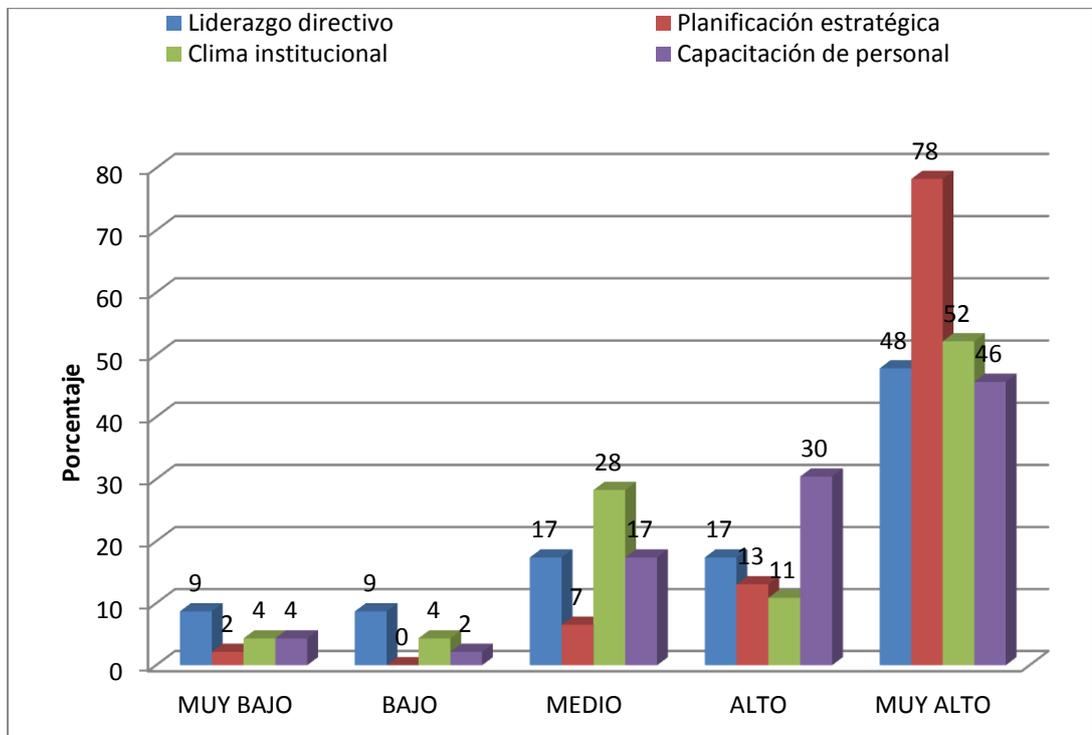


Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Gestión institucional

En esta tabla 4 y figura 3, se visualiza la opinión de los docentes con respecto a las dimensiones de la variable Gestión Institucional, la cual ha sido evaluada en cuatro dimensiones:

En la dimensión liderazgo directivo, el 48% de los profesores estiman que la dimensión está en un nivel muy alto, un 17% estima que está en un nivel medio y un 17% aprecia que está en un nivel alto. En la planificación estratégica, el 78% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel muy alto, un 13% valora que está en el nivel alto y un 7% calcula que está en un nivel medio. En la dimensión Clima institucional, el 52% de los docentes califican que la dimensión está en un nivel muy alto, un 28% contempla que está en el nivel medio y un 11% juzga que está en un nivel alto. En la capacitación de personal, el 46% de los docentes estiman que la dimensión está en un nivel muy alto, un 30% valoran que está en el nivel alto y un 17% aprecian que está en un nivel medio.

**Tabla 5****Medidas descriptivas de las dimensiones gestión institucional y sus dimensiones**

<b>Dimensiones Gestión institucional</b>	<b>MEDIDAS DESCRIPTIVAS</b>		<b>NIVEL</b>
	Media	Desviación típica	
Liderazgo Directivo	27	2.7	Alto
Planificación estratégica	26	3.8	Muy alto
Clima institucional	27	3.2	Alto
Capacitación personal de	26	3.8	Alto
Gestión Institucional	106	11.9	Medio

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas

La tabla 5, presenta las medidas descriptivas de las dimensiones de Gestión institucional. Se visualiza que la dimensión liderazgo directivo muestra una MA de 27, una desviación típica de 2.7 y un nivel medio; la dimensión planificación estratégica, exhibe una media de 26, una desviación típica de 3.8 y un nivel muy alto; la dimensión clima institucional demuestra una media de 27, una desviación típica de 3.2 y un nivel alto. La dimensión capacitación personal ostenta una media de 26, una desviación típica de 3.8 y un nivel alto. La variable gestión institucional, presenta una media 106, una desviación típica de 11.9 y un nivel medio

**Tabla 6**

**Opinión de los docentes de la I.E de Ascope, en relación a las dimensiones de desempeño docente.**

Nivel	Desempeño docente							
	Dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	1	2	5	11	1	2	2	4
Bajo	45	98	6	13	5	11	0	0
Medio	0	0	20	43	4	9	7	15
Alto	0	0	7	15	15	33	17	37
Muy alto	0	0	8	17	21	46	20	43
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

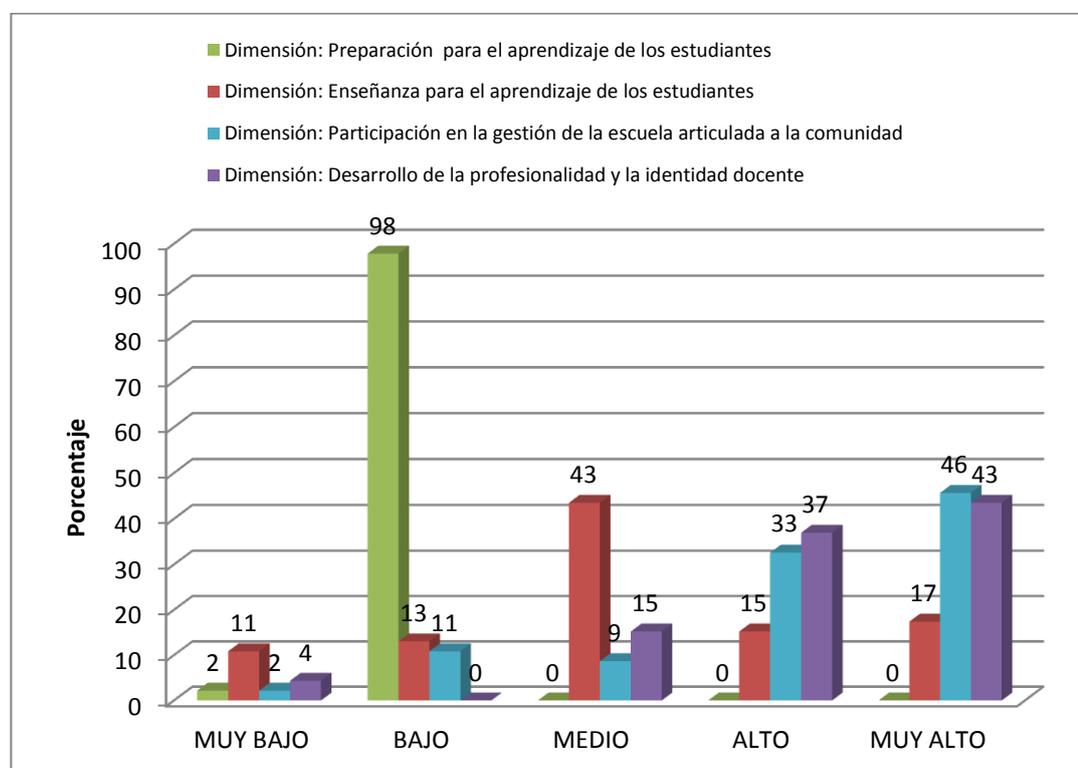


Figura 2. Opinión de los docentes sobre desempeño docente

En la tabla 6 y figura 4, se contempla la informe de los docentes de las con respecto a las dimensiones de la variable de desempeño docente, la cual ha sido evaluada en sus dimensiones:

En la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 98% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel bajo, un 2% considera que está en un nivel muy bajo. En la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 43% de los profesores califican que la dimensión está en un nivel medio, un 17% la califica en un nivel muy alto y un 15% estima que está en un nivel alto. En la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 46% de los educadores consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 33% juzgando que está en un nivel alto y un 11% considera que está en un nivel bajo. En el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 43% de los docentes consideran que la dimensión es un nivel muy alto, un 37% considera que esta en un nivel alto y un 15 % en un nivel medio.

**Tabla 7****Medidas descriptivas de las dimensiones de Desempeño Docente.**

Desempeño Docente	MEDIDAS DESCRIPTIVAS		NIVEL
	Media	Desviación estándar	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	26	2.5	Bajo
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	33	3.4	Medio
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	27	2.2	Alto
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.	27	2.4	Alto
Desempeño Docente	113	9.0	Medio

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas*

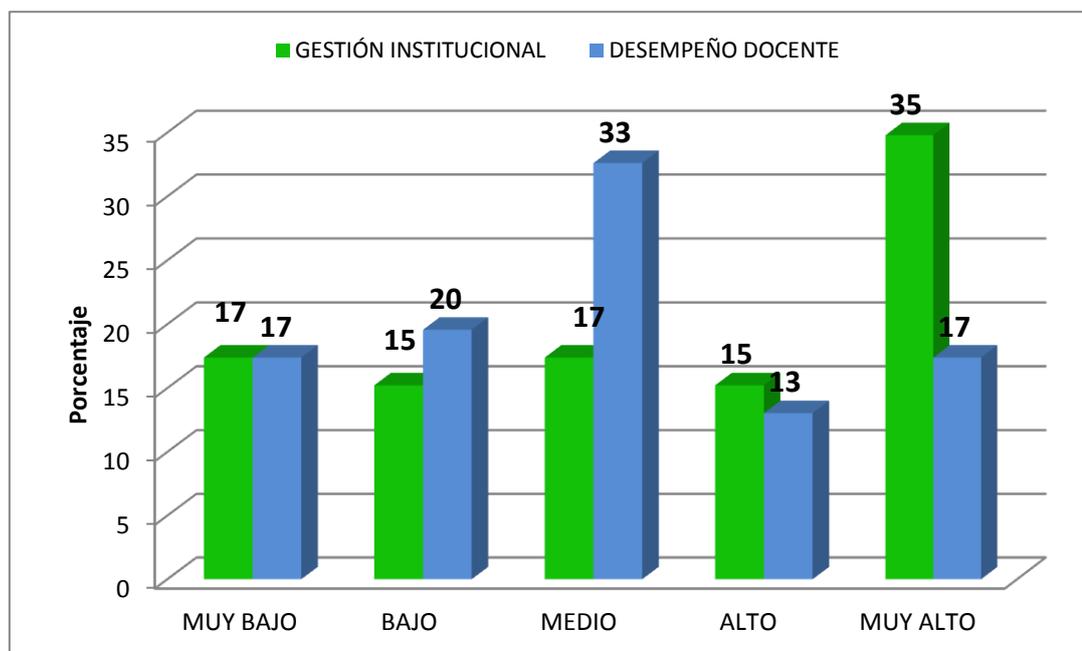
La tabla 7, muestra las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable desempeño docente. Se percibe que la dimensión preparación para el aprendizaje presenta una media de 26, una desviación estándar de 2.5 y un nivel bajo; la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, presenta una media de 33, una desviación estándar de 3.4 y un nivel medio; la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, muestra una media de 27, una desviación estándar de 2.2 y un nivel alto; el desarrollo de la personalidad y la identidad docente, presenta una media de 27, una desviación estándar de 2.4 y un nivel alto. La variable Desempeño docente, presenta una media aritmética de 113, una desviación estándar de 9.0 y un nivel medio.

**Tabla 8**

**Opinión de los docentes sobre gestión institucional y desempeño docente.**

Nivel	Variables			
	Gestión institucional		Desempeño docente	
	f	%	f	%
Muy bajo	8	17	8	17
Bajo	7	15	9	20
Medio	8	17	15	33
Alto	7	15	6	13
Muy alto	16	35	8	17
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas*



**Figura 3.** Opinión de los docentes sobre las variables gestión institucional y desempeño docente.

Se percibe en la tabla 8 y figura 5 los datos recabados concernientes a la variable gestión institucional, donde un 35% de docentes estiman que se encuentra en un nivel muy alto. Sobre la variable desempeño docente, el 33% de docentes manifiestan que se halla en un nivel medio, el 20% de los docentes ostentan que se encuentran en nivel bajo.

### 3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

**Tabla 09**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión institucional y las dimensiones de la variable desempeño docente.*

			Preparación para el aprendizaje de estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes	Gestión de la escuela articulada con la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad docente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,648**	,610**	,521**	,521**	,648**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	46	46	46	46	46

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%.

La tabla 09 muestra las correlaciones entre las variables y sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe una correlación moderada entre las variables gestión institucional y desempeño docente l con un Rho=0.648 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05); asimismo visualizamos una correlación moderada entre gestión institucional con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.648 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05); con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.610 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05), con la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad con un Rho=0.521 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05) y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un Rho= 0.521 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05)

**Tabla 10*****Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable gestión institucional***

	Liderazgo directivo	Planificación estratégica	Clima institucional	Capacitación de personal	Gestión institucional
Rho de Spearman	,504**	,590**	,570**	,679**	,681**
Coeficiente de correlación					
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%.

En esta tabla 10, se demuestran las correlaciones entre la variable desempeño docente con las cuatro dimensiones de la variable gestión institucional. Se evidencia que hay una correlación moderada entre desempeño docente con la dimensión liderazgo directivo con un Rho=-0.504 con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor<0.05), con la dimensión planificación estratégica con un Rho=-0.590 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor<0.05), con la dimensión clima organizacional con un Rho=0.570 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor<0.05) y con la dimensión capacitación de personal con un Rho=-0.679 y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor<0.05).

### 3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

#### **Verificación de hipótesis general entre las variables gestión institucional y desempeño docente**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre las variables gestión institucional y desempeño docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre las variables gestión institucional y desempeño docente

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad** entre los datos de las variables gestión institucional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar la hipótesis general se empleó la prueba Rho de Spearman. Según la tabla 9, se observa que existe relación moderada ( $Rho=0.648$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p \text{ valor} < 0.05$ ) menor que 0.05 entre el gestión institucional y el desempeño docente. Por con siguiente se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que existe correlación significativa entre las variables, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Verificación de hipótesis específicas de gestión institucional y las dimensiones de desempeño docente**

##### **Hipótesis específica 1:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad** entre los datos de la variable gestión institucional y las dimensiones de desempeño docente, para comprobar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que presenta relación moderada ( $Rho=0.648$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p \text{ valor} < 0.05$ ) entre gestión institucional y la

dimensión preparación para la enseñanza de los estudiantes. Por con siguiente se rechaza la hipótesis nula. Deduciendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 2:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable gestión institucional la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable gestión institucional la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad** entre los datos de la variable gestión institucional las dimensiones de desempeño docente, para contrastar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman. Según la tabla 9, se analiza que existe relación moderada (Rho=0.521) entre la variable gestión institucional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor>0.05) Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 3:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable gestión institucional la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad** entre los datos de la variable gestión institucional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar las hipótesis se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se contempla que existe relación moderada ( $Rho=-0.521$ ) entre la variable gestión institucional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con Sig. Bilateral=0.000 ( $p$  valor  $<0.05$ ) menor que 0.05. Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinado estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 4:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gestión institucional la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gestión institucional la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad** entre los datos de la variable gestión institucional y las dimensiones de desempeño docente, para cotejar la hipótesis general se manejó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se percibe que existe relación moderada ( $Rho=-0.521$ ) entre la variable gestión institucional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un Sig. Bilateral=0.000 ( $p$  valor  $>0.05$ ). Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Finiquitando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable gestión institucional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de gestión institucional**

##### **Hipótesis específica 5:**

##### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los resultados de la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable gestión institucional, para acreditar la hipótesis general se recurrió a la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe relación moderada ( $Rho = -0.504$ ) entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo, con un Sig. Bilateral = 0.000 ( $p$  valor < 0.05). Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 6:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión planificación estratégica.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión planificación estratégica.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable gestión institucional, para comprobar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se visualiza que existe relación moderada ( $Rho = 0.590$ ) entre la variable desempeño docente y la dimensión planificación estratégica con un Sig. bilateral = 0.000 ( $p$ -valor < 0.05). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Finalizando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión planificación estratégica a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 7:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión clima institucional.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión la clima institucional.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y la dimensión clima institucional, para cotejar las hipótesis específica se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se percibe que existe relación moderada (Rho=0,570), con Sig. Bilateral=0.000 (p-valor>0.05). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión clima institucional, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 8:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión capacitación del personal.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de gestión institucional , para verificar las hipótesis específica se aplicó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe relación moderada (Rho=0,679), con Sig. Bilateral=0.000 (p-valor>0.05). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Finiquitando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión capacitación del personal, a un nivel de significancia del 5%.

#### IV. DISCUSIÓN

Debido a que la investigadora visualizó los efectos de la evaluación de desempeño a los directores del distrito, siendo resultados de desaprobación y sobre todo muy notorio en algunos de ellos su mala gestión, conllevando a la existencia de docentes poco motivados y desinteresados en cumplir con sus labores; y que en el presente año existe nuevos directores en cada una de las instituciones, pudiendo visualizarse en los pocos meses de gestión un cambio notorio. Es por ello que el presente informe tiene como objetivo comprobar la correlación entre Gestión institucional y desempeño docente en las I. E. del distrito de Ascope 2019.

Los efectos conseguidos demuestran lo formulado en el objetivo general debido a que corroboraron que hay una correlación moderada entre las variables de estudio, con una correlación de Rho de Spearman equivalente a 0,648 y el p-valor equivalente a 0,000%, a un nivel de significancia del 5%. De igual forma se halló relación moderada entre las dimensiones de la gestión institucional con el variable desempeño docente. Quiere decir que donde exista una gestión institucional basada en la comunicación y respeto, ello estimulará a lograr un eficiente desempeño en los docentes.

Estos resultados concuerdan con otras averiguaciones hechas por investigadores como Ruiz(2009), concluyó que este estudio exploratorio fue muy significativo ya que demuestra en su organización, los problemas actuales encontrados que dificultan el propósito de lograr la formación de adultos. Los resultados de este estudio determinaron que, la gestión institucional obtuvo un 85% de influencia en la formación tanto de juventudes como mayores maya hablantes, demostrándose que la correspondencia entre las variables de estudio fue de 0.763.

Es muy importante que toda gestión institucional influya en forma positiva en el grupo u organización donde se desarrolle, sea niños, jóvenes o adultos; para lograr buenos efectos de satisfacción en el trabajo que se realice.

Pini (2012), concluye que al aplicar proyectos educativos donde se incluya la participación de los entes educativos, ayuda acrecentar en un 86% la aceptación de una buena gestión de calidad, relativamente ayuda a gestar nuevas disposiciones impidiendo las de perfil tradicional que aceptaban dejar de lado muchos miembros que realmente deben participar según lo reglado.

La intervención de los demás, constituye un 95% de los cuales emanan medidas y resoluciones sobre diversas estrategias administrativas y concesión de variados medios durante el desarrollo de la gestión educativa. Se demostró una correspondencia de mesurada confiabilidad de 0.687.

Las habilidades de gestión que demuestre el ente encargado de una institución conllevarán a que los integrantes de su organización se desenvuelvan en forma unánime sin dejar de lado a ningún miembro en las actividades que realicen.

Uría (2011), arribó a la conclusión que existe mucho desconcierto en los trabajadores debido a la presencia de un clima organizacional hostil, debido a que ellos se ven afectados abrumada mente por la presencia de un tipo de liderazgo autocrático, y esto imposibilita la contribución de sus ideas que ayuden a la mejora del trabajo ya que se sienten reprimidos, al no valorar su trabajo diario.

Es muy importante que en este tiempo deba erradicarse totalmente el tipo de liderazgo autocrático, ya que solo conlleva a la sumisión, al humillamiento, subordinación de los entes que conforman una organización y por lo tanto el logro de metas quedan obstaculizados. Se debe entender que a mejor trato de parte del gestor habrá mejores resultados.

Soromo (2015), concluye su trabajo manifestando que hay correlación entre las variables mencionadas, comprobado con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyos producto obtenidos son verdaderos pero, no considerados normales; debido a que el resultado para la variable de gestión institucional es 0.200 y el resultado de la variable calidad de servicio es de 0.041; y por ser este último menor a 0.05 es considerado no normal.

Entonces podría decirse que mientras más eficiente sea la gestión mejor calidad de servicio que es el trabajo por parte del docente u otro ente será notorio y eficaz.

Chilingano (2016), concluye en su trabajo realizado que hay una correspondencia efectiva y reveladora moderada entre ambas variables de estudio, quiere decir  $r=0,697$  cuyo nivel de significancia es de  $P= 0,000$ ; comprobándose que la calidad de servicio siempre se mantendrá inalterable cuando constantemente exista una buena gestión institucional.

Benott (2015), Concluyó que en un 95% de confianza se da la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente.

Se puede apreciar tanto en los trabajos de Chilingano y Benott, coincidencias en sus resultados con el presente trabajo realizado; quiere decir que a ascendentes niveles de progreso de la gestión institucional dentro de una organización mayores serán los niveles de desempeño docente.

Cabrera (2017), concluyó su trabajo ostentando que el nivel de relación entre ambas variables es  $-0,1$ ; ya que se presenta cierto grado de relación negativa (muy baja), por ende la gestión institucional que existe no es la más apropiada ya que el desempeño docente está caracterizado por conductas negativas por falta de apoyo. Ruiz, G. (2000), alude que la gestión educativa integra a todos los entes y factores para determinar decisiones de forma compartida y además hacer diversas injerencias en la sociedad a la que pertenecen. Para lograrlo es importante establecer metas y tareas plasmadas en documentos formales que orienten y guíen la labor institucional.

## V. CONCLUSIONES

- 1- En esta investigación se demuestra que existe correlación moderada entre las variables gestión institucional y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.648 con un p- valor a 0,000%, a un nivel de significancia del 5% (ver tabla 09)
- 2- La variable gestión institucional muestra un nivel medio con una media aritmética equivalente a 106 puntos y una desviación estándar igual a 11.9 (ver tabla 05).
- 3- La variable desempeño docente presenta un nivel medio con una media aritmética equivalente a 113 puntos y una desviación estándar igual a 9,0 (ver tabla 7).
- 4- Existe correlación moderada entre la variable desempeño docente y la dimensión liderazgo directivo, una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.504, con un p- valor a 0,000%, a un nivel de significancia del 5%.(ver tabla 10).
- 5- Existe correlación moderada entre la variable desempeño docente y la dimensión planificación estratégica, una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.590, con un p- valor a 0,000%, a un nivel de significancia del 5%.(ver tabla 10).
- 6- Existe correlación moderada entre la variable desempeño docente y la dimensión clima institucional, una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.570, con un p- valor a 0,000%, a un nivel de significancia del 5%.(ver tabla 10).
- 7- Existe correlación moderada entre la variable desempeño docente y la dimensión capacitación del personal, una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.679, con un p- valor a 0,000%, a un nivel de significancia del 5%.(ver tabla 10).

## **VI. RECOMENDACIONES**

-Teniendo en cuenta los resultados logrados, es necesario que las I.E de Ascope sigan teniendo en cuenta el valor de importancia que tiene la gestión institucional para conseguir un eficaz desempeño docente. Es importante que la intención de la gestión sea día a día lograr mejor calidad de educación por medio del involucramiento de los diversos entes educativos, a proyectos, jornadas y actividades afines.

-Los directores deben seguir promoviendo la intervención unánime y eficaz de sus profesores, mediante conversaciones amenas en los momentos de reuniones para así gestionar la información al logro de mejores decisiones y le posibilite alcanzar las metas de la institución.

-Los directores como líderes pedagógicos en las instituciones que forman parte de este estudio, deben practicar en forma personal técnicas para la solución de diferentes conflictos, siendo ejemplo para los docentes de su institución.

-Es importante que los directores gestionen con otros entes superiores (Ugel, Drell, etc.) actualizaciones docentes, para que sus profesores alcancen mejores desempeños en su labor profesional.

-Los docentes, deben tener en cuenta que estas conclusiones se plasman para lograr alcanzar mejoras en el desempeño docente a favor de los estudiantes.

-Los profesores debe ser expertos en las áreas de su especialidad, como también en el buen trato hacia sus superiores y comunidad educativa, todo ello basado en una cultura de empatía, solidaridad y trabajo colectivo para lograr metas comunes.

-La meta personal que todos los docentes deben anhelar es lograr que sus estudiantes se desenvuelvan aplicando los tipos de pensamientos: reflexivo, crítico y creativo, en la sociedad en la que se desarrollan y así afrontar retos y desafíos del mundo actual.

## VII. REFERENCIAS

- Rotter, J. B. (1945). *Social Learning and Clinical Psychology*. Prentice-Hall.
- Schunk, D.H. (1997). *Teorías del Aprendizaje*. 2a Edición. Pearson Educación. México.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *The hardy executive : Health under stress*. Homewood, IL.: Dow Jones-Irwin.
- Tschannen-Moran, M.; Woolfolk Hoy, A. y Hoy, W.K. (1998): "Teacher efficacy: Its meaning and measure". *Review of Educational Research*, 68, 2, 202-248
- Rotter, J. (1966): "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement". *Psychological Monographs*, 80, 1, 1-28.
- Bandura, A (1977): *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977): "Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. [Trad. cast.: *Pensamiento y acción*. Fundamentos sociales. Barcelona: Martínez Roca, 1987.].
- Laos, L. y Ledesma, M. (2013). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria de la red 01, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013*. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Laos, L. y Ledesma, M. (2013). *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente en el Perú*. Perú: ARTIGRAF La Imprenta.
- Ministerio de educación (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://dide.minedu.gob.pe/web/index.php/informacion-general>
- González Casanova, P. (2001). *La universidad necesaria en el siglo XXI*. México D.F.: Era.

- Sancho, J.M. (2009). “La tecnología educativa en un mundo tecnologizado”. en J. De Pablos (coord.). Tecnología educativa. La formación del profesorado en la era de Internet. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Daniel Filmus, “El papel de educación frente a los desafíos de las transformaciones científico tecnológicas”Biblioteca Virtual de la OEI; Buenos Aires, 1994.
- Ministerio de Educación (2016).Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional. Lima, p. 5
- UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.
- Casassus, J. (1999) .Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos en La Gestión: en busca del sujeto. UNESCO Orealc, Santiago de Chile. pp. 49.
- Alvarado, O. (1999). Gestión Educativa. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima.
- Limachi (2006) Gestión y enseñanza de CL2 Tensiones y discontinuidades. Plural editores
- Administración de Recurso Humanos de Idalberto Chiavenato, McGraw-Hill Interamericana de España 2011.
- Alvarado Herrada,M. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, lima - 2017.Tesis doctoral. Universidad César Vallejo, Lima.
- Rosario, A (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016.Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- FARRO CUSTODIO, Francisco (2001) Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. Lima – Perú. p. 195.
- Quezada, L. (2010). Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.

- Boy Barreto, A. (2008). La gestión educativa institucional y la calidad educativa en la institución educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho - 2007. Tesis de maestría. UNE, 2008. Lima.
- Avila, R. (2016). Estadística Elemental, nueva edición corregida. Lima – Perú
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México.
- MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Directivo.
- MINEDU-UNESCO. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima-Perú
- Guillén, R (2017). Alternativas para nuevas prácticas educativas. Tlaxcala, México: Amapsi
- Lopez. N., Sánchez. V. y Rojas. J. (2015). La gestión institucional en un centro educativo superior mexicano en el proceso de confianza desde los enfoques de atención al sujeto. Revista Latinoamericana de estudios educativos, vol. XLV, pp. 109-139
- Cano, M (2015). Gestión Educativa Estratégica. Veracruz, México: Red Iberoamericana de Academias de Investigación
- Anchante, J., y Soriano, L (2018). Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta-2018. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Chíncha.
- Hernandez, R., Fernandez, C, & Baptista, P. (2014). *Metología de la investigación* (6ª Edición ed.). D.F. México: Mc Graw Hill Educación.
- Martínez, G. ,Guevara, A. y Valles, M. (2016). el desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai, vol. 12, 123-134
- Francisco, J. (2012). Evaluación del Desempeño Docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 5 Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4447>
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid.

- Changano, J., y Roque, J. (2016). Percepciones de los docentes sobre la relevancia del Proyecto Curricular Institucional en la gestión pedagógica de una institución educativa pública de Ventanilla. Lima, Perú: (Tesis para optar el grado de Magistra en Educación con mención en Currículo). PUCP.
- Mendoza, F., y Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>
- Minedu. (2014). Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Lima, Perú. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_gestion\\_escolar\\_centrada\\_en\\_aprendizajes.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf)
- Minedu. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Minedu. (2014). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Lima, Perú: Gráfica Macole S.R.L.
- Minedu. (2016). Currículo Nacional. Lima, Perú.
- Regader, B. (2016). La teoría sociocultural de Vygotsky. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/desarrollo/teoria-sociocultural-lev-vygotsky#!>
- Tessio, A., y Ríos, G. (2015). Gestión escolar y proyectos educativos: un análisis en escuelas secundarias estatales de la ciudad de Córdoba. Cuadernos de educación. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- Vitola, L. (2015). Regresión Logística: una aplicación en la identificación de variables que inciden en el rendimiento académico en el área de matemática. *Revista Educación y Desarrollo Social*. Bogotá , Colombia: Universidad Militar Nueva Granada .
- Gómez, L.(2010) .Hacia una Mejor Calidad de la Gestión Educativa Peruana. *Investigación Educativa*. pp. 1-5.

Dirección General de Cultura y Educación. (2005). El rol del director en la gestión curricular institucional. Buenos Aires. Argentina: Edición y diseño Área de publicaciones de la subsecretaría de Educación.

Batista, T. (2014). La gestión pedagógica en año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional de la Universidad del Chocó* .Cuba.pp.26.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p><b>Título: Gestión institucional y desempeño docente</b> en las instituciones educativas del distrito de Ascope 2019.</p> <p><b>Autor: Br. Aguilar Sanchez Isabel Cristina</b></p>					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Identificar la relación existente entre la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p>	<p><b>V1: Gestión Institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Liderazgo directivo</li> <li>-Planificación Estratégica</li> <li>-Clima Institucional</li> <li>-Capacitación del Personal</li> </ul>	<p>A través de encuestas tipo cuestionario se recogerá la información de las dimensiones liderazgo directivo, planificación estratégica, clima institucional y</p>	<p><b>Por su finalidad:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Por el Tipo:</b></p> <p>No Experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b></p> <p>Correlacional</p> <p>Descriptivo</p>

				capacitación del personal de la variable gestión institucional.	<p><b>Por el alcance:</b> Transversal</p> <p><b>Población:</b> 46 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 46 docentes</p>
<p><b>Específicos :</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Ascope?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión de liderazgo directivo</p>	<p><b>Específicos :</b></p> <p>Determinar el nivel de gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p> <p>Determinar la relación entre</p>	<p><b>Específicas :</b></p> <p>Existe el nivel alto de gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p> <p>Existe el nivel alto de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p> <p>Existe relación significativa entre</p>	<p><b>V2: Desempeño docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Preparación para el aprendizaje.</li> <li>- Enseñanza para el aprendizaje.</li> <li>- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>- Desarrollo de</li> </ul>	<p>A través de encuestas tipo cuestionario se recogerá la información de las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la</p>	<p>Se representa de la siguiente manera:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r --- O2     style r fill:none,stroke:none     </pre> </div> <p>Donde: M : Muestra de estudio</p>

<p>con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión de la planificación estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Qué relación hay entre la dimensión de evaluación de la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones</p>	<p>el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar la relación entre la dimensión de planeación estratégica con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope Determinar la relación entre la dimensión de</p>	<p>la dimensión de liderazgo directivo con el desempeño docente, según opinión de docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión de planeación estratégica el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación</p>	<p>la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente.</p>	<p>O<sub>1</sub>: Variable 1 O<sub>2</sub>: Variable 2 r: relación entre variables  <b>Procesamiento de información</b> a través del programa SPSS-Excel  Estadística descriptiva  Prueba de hipótesis  Prueba de correlación Rho Spearman</p>
---	--	--	--	--	--

<p>educativas del distrito de Ascope? ¿Cómo se relaciona la dimensión del clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión de capacitación de personal y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ascope?</p>	<p>evaluación de la gestión educativa con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Determinar la relación entre la dimensión del clima institucional con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p>	<p>significativa entre la dimensión de evaluación de la gestión educativa con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión del clima institucional con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del</p>			
---	---	--	--	--	--

	<p>Determinar la relación entre la dimensión capacitación de personal con el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope</p>	<p>distrito de Ascope. Existe relación significativa entre la dimensión capacitación de personal el desempeño docente, según opinión de docente, en las instituciones educativas del distrito de Ascope.</p>			
--	--	--	--	--	--

## ANEXO 02: CARTA AL EXPERTO

Ascope, 24 de Mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecida.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente



---

Isabel Cristina Aguilar Sanchez

## ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN



### ESCALA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

#### I. Instrucciones:

Estimado maestro a continuación, se le plantea unas proposiciones sobre la gestión institucional que se realiza en la institución educativa. El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas. Marque con una X donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Liderazgo directivo</b>					
1. El director realiza una gestión basada en la democracia y cooperación					
2. El director evidencia capacidad para animar y organizar acciones educativas de los miembros de la comunidad educativa.					
3. El director Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades.					
4. El director respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias.					
5. El director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas.					
6. Verifica el cumplimiento de funciones para el logro de metas institucionales.					
<b>Dimensión 2: Planificación estratégica</b>	1	2	3	4	5
7. El director elabora los documentos de gestión manera participativa					
8. El director realiza acciones de gestión en función a los objetivos y metas programadas					
9. El director diseña espacios para analizar y elaborar proyectos de innovación					

10. El director, docentes y administrativos cumplen con lo establecido en el reglamento interno					
11. El director diseña y ejecuta proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas de corto plazo					
12. El director diseña y socializa las normas de convivencia con todos los integrantes de la comunidad educativa					
<b>Dimensión 3: clima institucional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. Existe un clima organizacional óptimo entre los miembros de la comunidad educativa					
14. Existe un grado óptimo de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa					
15. El personal de la institución educativa muestra compromiso con el logro de objetivos y metas institucionales					
16. El personal de la institución muestra satisfacción por los logros alcanzados a nivel institucional					
17. Los docentes se muestran comprometidos con las funciones encomendadas					
18. El director informa oportunamente el manejo económico de la institución educativa					
<b>Dimensión 4: Capacitación del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19. El director diagnostica las necesidades e inquietudes de los docentes en tema de planificación					
20. El director asume un rol importante dentro del desarrollo de las horas colegiadas.					
21. El director maneja un marco conceptual coherente con los nuevos cambios curriculares.					
22. El director realiza un coherente acompañamiento pedagógico según las necesidades de los docentes					
23. El director diseña y realiza las réplicas de las jornadas de capacitación o actualización asistidas.					
24. El director diseña estrategias de capacitación o actualización docentes, según las necesidades de los docentes					

Fuente MINEDU

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO 04:



### ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

#### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel del Nuevo Sistema Curricular y el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted las percibe.

Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	VALORACIÓN									
		N									
1							2	3	4	5	
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>											
1	Los contenidos actualizados del área curricular o grado que enseña, son dominados por Ud.										
2	Sobre los enfoques y procesos pedagógicos al momento de desarrollar su planificación curricular, considera actualizados sus conocimientos.										
3	En la elaboración de sus programas curriculares, valora el nivel de participación colegiada.										
4	Los recursos disponibles en la I.E., son usados para su planificación curricular.										

5	En su programación curricular, toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes.					
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje, promueve la curiosidad, el interés y el compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
7	Los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes y empleando normas de convivencia pacífica.					
8	El uso del cuaderno anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos, es efectivo?					
9	Los espacios en su aula están organizados de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
10	¿En sus sesiones de aprendizaje, aplica las tics y hace uso del aula de innovación y/o Centro de Recursos Tecnológicos?					
11	Para evaluar, maneja estrategias pedagógicas de manera individualizada a estudiantes con NEE.					
12	¿En los aprendizajes esperados, utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes a los estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes?					
13	Los resultados obtenidos de las evaluaciones, los analiza y sistematiza en la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
14	¿Los aprendizajes de los estudiantes, son evaluados en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder?					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
15	¿Con sus pares, interactúa colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico?					
16	¿Se relaciona positivamente con los padres de familia y la					

	comunidad?					
17	En los proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E., valora el desarrollo individual o colectivo?					
18	¿En su institución educativa, participa de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia?					
19	¿Durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal, participa activamente?					
20	¿En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, utiliza los saberes y recursos de su comunidad evidenciándolos en la planificación?					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
21	¿En el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en su I.E., considera importante su participación?					
22	¿En eventos a nivel local, regional y nacional, congresos u otros que involucren su trabajo profesional, representa a la Institución Educativa?					
23	¿En su I.E. son consideradas la promoción y práctica de las normas de convivencia?					
24	¿En las actividades del calendario cívico escolar programado en su I.E., participa activamente?					
25	¿La práctica pedagógica, la desarrolla de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?					
26	En relación al respeto de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, se evidencia en su actuar y práctica pedagógica?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## ANEXO 05:



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa de la gestión institucional

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la gestión institucional

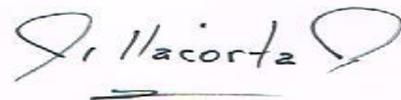
**DIRIGIDO A:** docentes de las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LA GESTIÓN  
INSTITUCIONAL**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa de la gestión institucional

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la gestión institucional

**DIRIGIDO A:** docentes de las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Esther Soledad Quiroz Sigua

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



Mg. Esther Soledad Quiroz Sigua  
DIRECTORA

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LA GESTIÓN  
INSTITUCIONAL**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa de la gestión institucional

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la gestión institucional

**DIRIGIDO A:** docentes de las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carmen del Pilar Sacramento Rojas

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



Mg. Carmen del Pilar Sacramento Rojas  
DIRECTORA

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## ANEXO 06:



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa del desempeño docente

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el desempeño docente

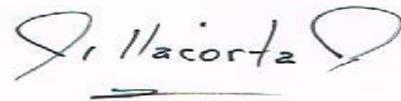
**DIRIGIDO A:** docentes de las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa del desempeño docente

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el desempeño docente

**DIRIGIDO A:** docentes de las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Esther Soledad Quiroz Sigua

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



Mg. Esther Soledad Quiroz Sigua  
DIRECTORA

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL  
DESEMPEÑO DOCENTE**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa del desempeño docente

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el desempeño docente

**DIRIGIDO A:** docentes de las instituciones educativas del distrito de Ascope.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carmen del Pilar Sacramento Rojas

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



*Carmen del Pilar Sacramento Rojas*  
Mg. Carmen del Pilar Sacramento Rojas  
DIRECTORA

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## ANEXO 07: EVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS



“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”



La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 80021 “Santa Teresita del Niño Jesús” del distrito de Ascope:

## Hace Constar

Que la docente: **Br. ISABEL CRISTINA AGUILAR SANCHEZ**, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada “César Vallejo” de Trujillo, ha realizado la aplicación de una encuesta referida a las variables de estudio: Gestión Institucional y Desempeño Docente, a los profesores que laboran en la institución educativa que dignamente dirijo, en la fecha 29 de Mayo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Ascope, 3 de Junio 2019



Mg. Esther Soledad Quiroz Signas  
DIRECTORA



**“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”**



La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 80018 “Jesús el Nazareno” del distrito de Ascope:

## **Hace Constar**

Que la docente: **Br. ISABEL CRISTINA AGUILAR SANCHEZ**, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada “César Vallejo” de Trujillo, ha realizado la aplicación de una encuesta referida a las variables de estudio: Gestión Institucional y Desempeño Docente, a los profesores que laboran en la institución educativa que dignamente dirijo, en la fecha 31 de Mayo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Ascope, 3 de Junio 2019



  
Mg. Carmen del Pilar Sacramento Rojas  
DIRECTORA



Ministerio de Educación  
UGEL-ASCOPE

GLORIOSA Y CENTENARIA INSTITUCION EDUCATIVA  
N° 80020 "SANTA ROSA DE LIMA"

FUNDADA EN 1879



ASCOPE

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

Ascope, 03 de junio del 2019

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80020 "SANTA ROSA DE LIMA" JURISDICCION DE LA UGEL ASCOPE, PROVINCIA DE ASCOPE, REGION LA LIBERTAD;**

## **HACE CONSTAR**

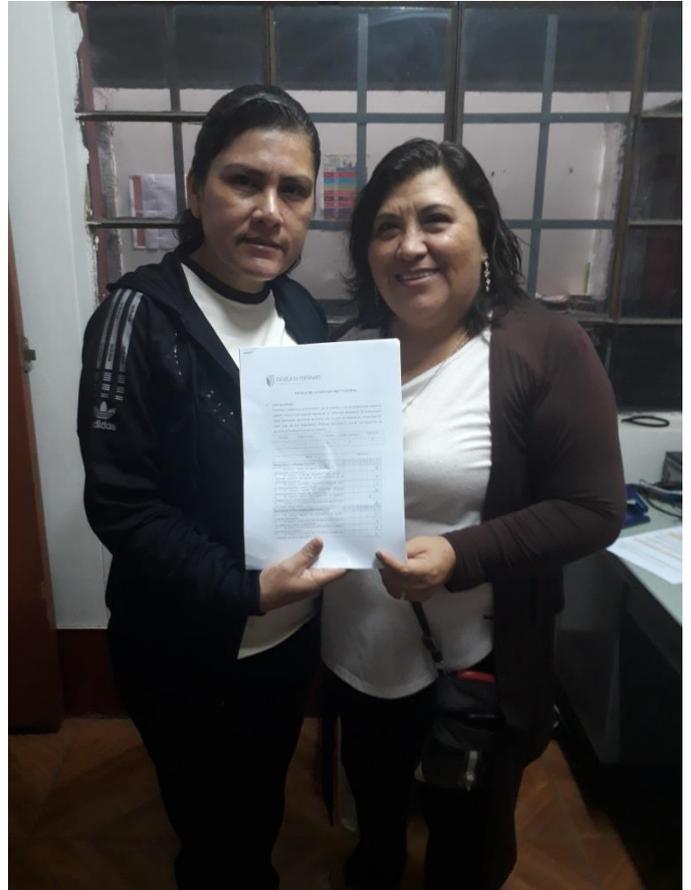
Que, la docente: Br. ISABEL CRISTINA AGUILAR SANCHEZ, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada "César Vallejo" de Trujillo, ha realizado la aplicación de una encuesta referida a las variables de estudio: Gestión Institucional y Desempeño Docente, a los profesores que laboran en la institución educativa que dignamente dirijo, en la fecha 30 de Mayo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente

  
  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL-ASCOPE  
Lic. Juan Antonio Viteri Penu  
DIRECTOR

**ANEXO 08: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA**



## ANEXO 09: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL																							
	Dimensión: Liderazgo directivo						Dimensión: Planificación Estratégica						Dimensión: Clima Institucional						Dimensión: Capacitación del Personal					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4
2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
4	4	5	1	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4
5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4
10	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
18	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4

19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
20	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
21	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	
22	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4
23	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
25	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
33	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
34	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	5	5	5	4	3	4	1	5	2	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3
44	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
45	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5

## ANEXO 10: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO DOCENTE																									
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
7	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4
11	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5
12	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5
19	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5

20	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5
21	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
22	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
23	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
25	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
31	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
33	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
36	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
37	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
40	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
43	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
44	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
45	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
46	4	4	5	4	5	4	4	2	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5