



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
TESIS

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES DEL IESTP -CUTERVO 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y
NEGOCIOS GLOBALES

AUTOR:

Bach. GONZALES MUÑOZ PAHOLO DANIEL

DNI 42489823

LIMA-PERÚ

2020

Reporte de Antiplagio menor al 30%



INFORME DE ANÁLISIS

Similitudes del documento :

14%

Similitudes de las partes 1 :

21%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Grados
Nombre :	Títulos
E-mail :	ofgradosytítulos@utelesup.edu.pe
Carpeta :	TESIS CAJAMARCA

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Instrumentos
Descripción :	para optar al título de licenciado en administración
Analizado el :	13/10/2020 08:18
ID Documento :	8lgpasbd
Nombre del archivo :	PAOLO D. GONZALES MUÑOZ - APA 7 (1).docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	10 919
Número de caracteres :	73 593
Tamaño original del archivo (kB) :	17 550.57
Tipo de carga :	Colecta de los trabajos por formulario
Cargado el :	13/10/2020 05:32

FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	42 fuentes
Fuentes poco probables :	105 fuentes
Fuentes accidentales :	37 fuentes
Fuentes descartadas :	0 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE

DOCUMENTO/ESTA PARTE	
Similitudes idénticas :	14%
Similitudes supuestas :	6%
Similitudes accidentales :	<1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuente	Similitud
1. Su documento: Tsv9tbtmg - <u>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD ORGANIZACIONAL EN LA I. E. J</u>	10%
2. Fuente Compilatio.net vclzqpb	1%
3. gubutalentes.es/_files/inline-images/MINEDU_20181_Cvta_PEL.pdf	1%
4. Fuente Compilatio.net zcdnu0h	<1%
5. Fuente Compilatio.net xhvb341	<1%
6. files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1198220.pdf	<1%

ASESOR DE TESIS

.....
Mg. WILMAR GARCIA CELIS

DNI 180800788 <https://orcid.org/0000-0002-9006-6497>

JURADO EXAMINADOR

.....
Dr. TAM WONG FERNANDO LUIS

DNI 7977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>

.....
Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO

DNI 9085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>

.....
Mg. DIAZ ZARATE FRANCISCO EDUARDO

DNI 9725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi querida familia Gonzales Muñoz, de manera muy especial a mis queridos padres Juan y Luz Victoria, a quienes deseo que tengan una mejor salud y así tener una buena ancianidad.

A: mi hijo Diego Paolo y su madre Miriam Elena.

A: mi hija Daniela Alessandra y su madre Fany Yaneth; personas a las que amo mucho y son la fuerza para seguir adelante, servir a la sociedad como buen profesional de manera eficaz y eficiente.

PAHOLO DANIEL GONZALES MUÑOZ

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi fe, a quien pido ilumine siempre mi camino con buena salud, sabiduría y agradecerle por las cosas maravillosas que con hidalguía recibo.

También agradecer a todas aquellas personas que me han apoyado y que han servido de soporte para el desarrollo del presente trabajo de investigación. En este sentido me refiero a mi asesor metodólogo, Dr. Wilmar García Celis, a aquellos Profesores del IESTP “Cutervo”, que me colaboraron con el desarrollo de cuestionarios, al director de dicha Institución.

PAHOLO DANIEL GONZALES MUÑOZ

RESUMEN

La presente investigación trata sobre los Instrumentos de gestión y desempeño laboral, y su objetivo fue determinar la incidencia entre los instrumentos de gestión y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo– IESTP. Cutervo en el año 2020.

Para tal efecto, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, aplicada de nivel correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal, con una muestra de 21 colaboradores calculada de manera aleatoria simple a quienes se les aplicó el cuestionario del instrumento de gestión y el cuestionario de desempeño laboral, utilizando como técnica la encuesta. A partir del análisis de los resultados se concluyó, que los Instrumentos de Gestión no inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020, dado que $p=412 > 0,05$, con una correlación de 0,189, es decir una correlación positiva muy baja

Palabras clave: instrumentos de gestión, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation deals with the instruments of management and labor performance, and its objective was to determine the incidence between the instruments of management and the labor performance of the teachers of the Cutervo Institute of Higher Technological Public Education - IESTP. Cutervo in 2020.

To this end, a basic-type, quantitative approach investigation was carried out, applied at the correlational level with a non-experimental, cross-sectional design, with a sample of 21 collaborators calculated in a simple random manner to whom the instrument questionnaire was applied. management and job performance questionnaire, using the survey as a technique. From the analysis of the results, it is concluded that there is an incidence between the management instruments and the work performance of the teachers of the Cutervo Institute of Higher Technological Public Education - IESTP. Cutervo in 2020. Determined through the Pearson statistical test that indicated the existence of a very low positive correlation of (0.189 **).

Key words: management instruments, job performance

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xviii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	20
1.1. Planteamiento del problema	20
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Justificación del estudio	21
1.3.1. Justificación Teórica.....	21
1.3.2. Justificación Práctica.....	22
1.3.3. Justificación Social.....	22
1.3.4. Justificación Metodológica.....	23
1.4. Objetivos de la investigación.....	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos.....	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24

2.1.1. Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	26
2.2. Bases teóricas de las variables.....	29
2.2.1 Instrumentos de gestión.....	29
2.2.2 Desempeño laboral.....	34
2.3. Definición de términos básicos.....	39
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	45
3.1. Hipótesis de la investigación.....	45
3.1.1. Hipótesis general.....	45
3.1.2. Hipótesis específicas.....	45
3.2. Variables de estudio.....	45
3.2.1. Definición conceptual.....	45
3.2.2. Definición operacional.....	46
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	46
3.3.1. Tipo de la Investigación.....	46
3.3.2. Nivel de la Investigación.....	46
3.4. Diseño de la investigación.....	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	47
3.5.1. Población.....	47
3.5.2. Muestra.....	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	48
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	48
3.7. Métodos de análisis de datos.....	48
3.8. Aspectos éticos.....	49
IV .RESULTADOS.....	50
4.1 Confianza del instrumento.....	50

4.1.1	Confiabilidad por el método de consistencia interna	50
4.2	Presentación y análisis de resultados	51
V.	DISCUSIÓN	104
VI.	CONCLUSIONES	107
VII.	RECOMENDACIONES.....	108
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
	ANEXOS	113
	Anexo 1: Matriz de consistencia	114
	Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	116
	Anexo 3: Instrumentos	117
	Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	120
	Anexo 5: Matriz de Datos.....	124
	Anexo 6: Propuesta de Valor.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de confiabilidad de las variables	50
Tabla 2 Valores de los Niveles de confiabilidad.....	51
Tabla 3 Me han incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional.	51
Tabla 4 Se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes.....	52
Tabla 5 Tengo una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica.....	53
Tabla 6 He participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional.	54
Tabla 7 Recorro a mi información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente.....	55
Tabla 8 Tengo bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución.	56
Tabla 9 Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional.	57
Tabla 10 Se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución.	58
Tabla 11 Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca.....	59
Tabla 12 Reconozco que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil.	60
Tabla 13 Tengo bien claro la estructura del organigrama de mi Institución.	61
Tabla 14 Tengo el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara.	62
Tabla 15 Considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta.	63
Tabla 16 Me informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución.....	64
Tabla 17 Trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo.....	65

Tabla 18 Tengo en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución	66
Tabla 19 Se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones.....	67
Tabla 20 Se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI.	68
Tabla 21 Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo.	69
Tabla 22 Incorporo acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas.....	70
Tabla 23 Se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución.	71
Tabla 24 Se Elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje	72
Tabla 25 Se Toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.....	73
Tabla 26 Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar.	74
Tabla 27 Se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades.	75
Tabla 28 Se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias.	76
Tabla 29 Se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible.	77
Tabla 30 Se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias	78
Tabla 31 Se diseña actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes.	79
Tabla 32 Se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.....	80

Tabla 33 Se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase.	81
Tabla 34 Se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente.....	82
Tabla 35 Se utiliza una estrategia didáctica para cada tema teniendo en cuenta la sesión de aprendizaje.	83
Tabla 36 Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos.	84
Tabla 37 Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos.....	85
Tabla 38 Se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos.	86
Tabla 39 Las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman.	87
Tabla 40 Se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía.....	88
Tabla 41 Se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas.	89
Tabla 42 Se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores	90
Tabla 43 Percepción de la variable Instrumentos de gestión.....	92
Tabla 44 Percepción de Proyecto Educativo Institucional	92
Tabla 45 Percepción Manual de Organización de Funciones	93
Tabla 46 Percepción Plan Anual de Trabajo.....	94
Tabla 47 Percepción de la variable desempeño laboral	95
Tabla 48 Percepción de Planificación de la Enseñanza	96
Tabla 49 Percepción de Estrategias Metodológicas	97
Tabla 50 Percepción de Roles del Docente	98
Tabla 51 Correlación de Pearson	100
Tabla 52 Correlación entre Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral.....	100
Tabla 53 Correlación entre Instrumentos de Gestión y planificación de la enseñanza	101

Tabla 54 Correlación entre instrumentos de gestión y estrategias metodológicas	102
Tabla 55 correlación entre instrumentos de gestión y roles del docente	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Me han incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional.....	52
Figura 2 Se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes.....	53
Figura 3 Tengo una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica.....	53
Figura 4 He participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional.	55
Figura 5 Recorro a mi información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente.....	56
Figura 6 Tengo bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución.....	57
Figura 7 Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional. ..	57
Figura 8 Se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución.	58
Figura 9 Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca.....	59
Figura 10 Reconozco que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil	61
Figura 11 Tengo bien claro la estructura del organigrama de mi Institución.....	62
Figura 12 Tengo el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara.	62
Figura 13 Considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta.....	63
Figura 14 Me informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución.....	65
Figura 15 Trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo.....	66
Figura 16 Tengo en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución.....	67

Figura 17 Se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones.....	68
Figura 18 Se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI.....	68
Figura 19 Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo.	70
Figura 20 Incorporo acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas.	71
Figura 21 Se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución	72
Figura 22 Se Elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje	72
Figura 23 Se Toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.....	73
Figura 24 Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar.	75
Figura 25 Se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades.....	76
Figura 26 Se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias.	77
Figura 27 Se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible.	78
Figura 28 Se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias	79
Figura 29 Se diseña actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes.....	80
Figura 30 Se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.....	81
Figura 31 Se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase.....	82
Figura 32 Se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente.....	83

Figura 33 Se utiliza una estrategia didáctica para cada tema teniendo en cuenta la sesión de aprendizaje.	84
Figura 34 Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos.	85
Figura 35 Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos.....	86
Figura 36 Se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos.	86
Figura 37 Las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 38 Se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía.....	89
Figura 39 Se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas.	90
Figura 40 Se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores	91
Figura 41 Percepción de la variable Instrumentos de Gestión	92
Figura 42 Percepción de Proyecto Educativo Institucional.....	92
Figura 43 Percepción Manual de Organización de Funciones	94
Figura 44 Percepción Plan Anual de Trabajo	95
Figura 45 Percepción de la variable desempeño laboral.....	96
Figura 46 Percepción de Planificación de la Enseñanza.....	96
Figura 47 Percepción de Estrategias Metodológicas.....	98
Figura 48 Percepción de Roles del Docente	98

INTRODUCCIÓN

Los instrumentos de gestión en las instituciones públicas del ámbito educativo especialmente los institutos de educación superior están en la atenta mirada de los órganos superiores como es la SUNEDU, donde se pretende mejorar la educación y tiene como eje central mejorar los resultados en los estudiantes por lo todas las instituciones del nivel superior vienen trabajando para cumplir con las exigencias propuestas por el Ministerio de Educación a través de MINEDU. La presente tesis titulada: Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público -Cutervo 2020. Ha sido diseñada con el objetivo de determinar la incidencia entre los instrumentos de gestión y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo– IESTP. Cutervo en el año 2020I. En tal sentido se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, aplicada y de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada TELESUP, los aportes de esta tesis han sido estructurados siete capítulos de una manera concisa y detallada.

En el capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema, se realizó el planteamiento del problema general y específicos de la investigación en función de las variables instrumentos de gestión y desempeño laboral, así como la justificación como la justificación teórica, practica y social, finalmente se planteó los objetivos generales y específicos de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico, donde se presentó los antecedentes internacionales y nacionales más recientes y relevantes de ambas variables de investigación, seguido de las bases teóricas que han sido elaboradas con el más mínimo detalle sobre instrumentos de gestión y desempeño laboral y sus dimensiones por cada una de ellas; y la definición de términos básicos de la investigación.

En el capítulo III, se expone las Hipótesis y variable de estudio, se realizó la formulación de la hipótesis general entra la variable gestión administrativa y calidad organizacional así como la Hipótesis general y específicas entre se correlacionan con el fin del estudio y operacionalización de cada una de las variables, y se presentan los

indicadores validados para un correcto análisis investigativo, seguido tratamos sobre el tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, la determinación de la población y el tamaño de la muestra, la utilización de la técnica e instrumento de recolección de datos tales como el cuestionario de instrumentos de gestión y desempeño laboral, el método de análisis de datos y finalmente tratando sobre los aspectos éticos relacionados a la presente investigación.

En el capítulo IV, incluye los resultados, trata de la corroborar la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de información, según los estándares científicos y el coeficiente del Alfa de Cronbach, se estableció la presentación y análisis de resultados con la estadística de Pearson para la correlacionar la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En el capítulo V, incluye las discusiones de la investigación contrastando verídicamente los resultados de manera efectiva y la discusión de los mismos.

En el capítulo VI, incluye las conclusiones arrojadas en la investigación las que se pretendían demostrar en la investigación.

En el capítulo VII, finalmente se realizó el ultimo capítulo haciendo el enunciado de algunas recomendaciones en virtud de contribuir a estudios futuros.

Además, se presentan las referencias bibliográficas que se utilizaron en conformidad a la normativa del Manual de Publicaciones de la Asociación Americana de Psicología (APA), finalizando con los anexos pertinentes para la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente en el mundo, una era moderna, de grandes cambios tecnológicos, culturales, etc. En donde la mayoría de personas goza de una comunicación en función a los diferentes dispositivos electrónicos, sobre todo de los equipos celulares contribuyendo a una buena calidad de vida, distribuida de manera general a la población de diferentes grupos sociales, raza, credo; sin embargo, el uso irracional y desmesurado de las redes sociales, la falta de práctica de valores poco favorece al aprendizaje de los sistemas de educación planteados, convirtiéndose en un problema en la adquisición de nuevos conocimientos y la comunicación efectiva.

En nuestra nación, el Perú, existe la Ley General de Educación 28044 del Ministerio de Educación, respaldando y reconociendo el derecho, a las personas en forma general, a la educación, siendo menester de las diferentes Instituciones, brindar una atención a las personas dentro de este marco y mejor aún si dentro de sus planteamientos se cuenta con los Instrumentos de gestión, con el ánimo de brindar una gestión de calidad.

Según el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, el D.S. 009- 2005-ED, se establece los Instrumentos de Gestión como el PEI (Proyecto Educativo Institucional); el PSEI (Plan de Supervisión Educativa); el PCI (Proyecto Curricular Integral); el PAT (Plan Anual de Trabajo); el RI (Reglamento Interno), etc.

Estos instrumentos de Gestión para Básica Regular. La propuesta para los Institutos Superiores es la continuación del sistema de algunos de estos instrumentos. Así tenemos: el PEI, RI, PAT, también el MOF (Manual de Organización de Funciones).

Actualmente, las Instituciones Educativas Superiores, tanto públicas como privadas vienen siendo observadas estrictamente por otros órganos como la SUNEDU, en donde la calidad educativa es el eje principal para lograr los mejores resultados en los estudiantes de los diferentes Programas de Estudio. El Instituto Superior Tecnológico Público Cutervo, de la provincia de Cutervo, departamento de Cajamarca, viene trabajando para cumplir con las exigencias propuestas, pero se observa el problema en cuanto a la utilización de los Instrumentos De gestión.: el PEI, PAT, MOF. Por un lado, la falta de conocimiento al detalle de estos documentos, por parte de los

profesores. Un inconveniente a la adaptación de estos instrumentos de gestión es la inestabilidad del personal que labora en dicha Institución, por ser la mayoría calidad de contratados.

Es por eso, que, ante este problema, es necesario una investigación para ver de qué manera los instrumentos de gestión inciden en el desempeño laboral del Instituto Superior Tecnológico Público Cutervo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera incide los Instrumentos de Gestión en el desempeño laboral de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo incide Los instrumentos de Gestión y la planificación de la enseñanza de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020

¿De qué manera los instrumentos de gestión inciden en las estrategias metodológicas de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?

¿Cómo los instrumentos de gestión inciden en los roles de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Definitivamente su justificación teórica es de mucha relevancia, ya que este estudio se hace con el objeto de verificar como viene dándose la propuesta educativa, de qué manera se está desarrollando la parte académica de las diferentes unidades didácticas, que tanto conocimiento tiene el personal docente de los instrumentos de gestión vigentes en su institución y de la aplicación de éstos.

Después del porqué realizamos este estudio, daremos la propuesta y alternativa para un replanteamiento en la estructura de sus instrumentos de gestión, en donde la gestión actual, los directivos ejercerá un mejor control para con sus docentes que garantizan una educación de calidad y la mejora continua de la calidad educativa. Más aún que ahora el Instituto superior Tecnológico Público Cutervo quien viene pasando por un proceso de OPTIMIZACIÓN, en donde la base fundamental es la buena

educación y que mejor aún utilizar como una estrategia adecuada como es la utilización correcta de los Instrumentos de gestión, partiendo del PEI como uno de sus pilares sólidos. Donde se involucre más, a los docentes que laboran en esta casa superior de estudio, para tener un solo propósito como Institución, guiar de manera eficiente el conocimiento. También dar a conocer al estudiantado y padres de familia en forma general la misión, visión, los objetivos de la Institución.

1.3.2. Justificación Práctica

Se justifica completamente en el aspecto práctico, hacer una investigación de la incidencia de los instrumentos de gestión en la labor docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo quien actualmente brinda la formación profesional de carreras de servicio como Enfermería Técnica, Computación e informática, Administración de empresas y una carrera de producción como es Producción Agropecuaria. Entonces mejoraría las fortalezas de los docentes de esta Institución, al impartir una educación de calidad y cómo podemos apreciar una mejor propuesta que atienda a los estudiantes, que necesitan mucho de la práctica en situaciones reales de trabajo o en situaciones similares, para poder concretizar mejor la enseñanza-aprendizaje, ante la diversidad y heterogeneidad de las realidades de los estudiantes.

1.3.3. Justificación Social.

Esta investigación será de mucha importancia, al demostrar e indicar se ejecute correctamente los instrumentos de gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo, primero porque los estudiantes, la razón de ser del Instituto, con una mejor educación a los estudiantes, acorde a sus necesidades, se desenvolverán de la manera más eficiente y eficaz en las diferentes instituciones públicas o privadas, donde realizarán sus prácticas preprofesionales de los diferentes módulos. Por lo tanto, teniendo una buena base científica- tecnológica, irán al campo de acción aplicar sus habilidades y destrezas, en donde los diferentes profesionales de las distintas instituciones ya no corregirán en este aspecto a los estudiantes, sino serán los estudiantes una mejor ayuda para la atención en donde van a actuar. Segundo porque los estudiantes, culminado el desarrollo de las programaciones curriculares, el reforzamiento mediante la práctica, estarán mejor preparados, útiles

para servir a nuestra sociedad; ya que las carreras profesionales que oferta este Instituto son en su mayoría de servicio y una de producción.

1.3.4. Justificación Metodológica:

La presente investigación se justifica metodológicamente porque en todo momento se tomará en cuenta el método científico, desarrollando una investigación, aplicada, de diseño no experimental ya que no se manipularán ningunas de las variables como son instrumentos de gestión y Desempeño laboral, haciendo el uso adecuado de la técnica e instrumento para la recolección de datos los que serán procesados, contribuyendo a la demostración de la hipótesis planteada y reafirmando la teoría del marco teórico. Así mismo contribuye con los nuevos investigadores a tomar en cuenta como antecedente o guía para futuros estudios con contingencias similares además que la demostración de estos estudios servirá para que otras Instituciones de nuestro medio y exteriormente puedan ver la importancia de la utilización de los Instrumentos de gestión.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera incide los instrumentos de gestión y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo– IESTP. Cutervo en el año 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer como incide los instrumentos de gestión y la planificación de la enseñanza de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.

Analizar de qué manera los instrumentos de gestión inciden en las estrategias metodológicas de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.

Identificar como los instrumentos de gestión inciden en los roles de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para realizar el presente plan de tesis se ha revisado diversas investigaciones, las mismas tesis que han sido debidamente citadas, siendo los siguientes:

2.1.1. Antecedentes nacionales

Álvarez (2018) en su trabajo realizado sobre “*Los instrumentos de gestión y su implicancia en el desempeño docente en una Institución Educativa dentro de La jurisdicción de la ciudad imperial del Cusco*” Propuso como objetivo general establecer la relación entre la aplicación de los Instrumentos de Gestión con el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa perteneciente al departamento del cusco, a través de una metodología dentro del marco cuantitativo, descriptivo correlacional en donde hubo una muestra de 37 docentes y 5 directivos, dentro de los instrumentos ha utilizado encuestas y sus resultados fueron que si existe relación significativa entre los instrumentos de gestión con el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Sebastián Cusco 2017.(Sig. = 0,00 y Rho de Spearman = 0,775, correlación positiva fuerte). Además, existe relación significativa entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Sebastián Cusco 2017(Sig. = 0,00 y Rho de Spearman = 0,556, correlación positiva media). También Existe relación significativa entre el Plan Anual de Trabajo (PAT) con el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Sebastián Cusco 2017. (Sig. = 0,00 y Rho de Spearman = 0,614, correlación positiva media).

Lavado & Morales (2018). En su tesis denominada “Instrumentos de gestión y calidad educativa en una Institución Educativa de Huamalíes, 2018.” El objetivo fue identificar la relación entre los instrumentos de gestión y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande, provincia de Huamalíes, 2018., los investigadores desarrollaron una investigación de no-experimental, transaccional y correlacional, en ella se consideró una muestra que estuvo compuesta por la totalidad

de trabajadores de la propia institución educativa siendo en total 16 trabajadores; para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, llegando a las siguientes conclusiones

Velarde (2018), en su investigación denominada “Instrumentos de gestión y la administración de la Red de Servicios de Salud La Convención – 2018”. El objetivo fue determinar la relación existente entre los instrumentos de gestión y la administración de la red de servicios de salud La Convención – 2018. el tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo, correlacional con diseño no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 46 trabajadores de la red de servicios de salud La Convención sede principal en la ciudad de Quillabamba. La técnica utilizada es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios. respecto al objetivo general: determinar de qué manera se relacionan los instrumentos de gestión y la administración de la red de servicios de salud La Convención – 2018, se concluye que existe relación directa y significativa entre los instrumentos de gestión y la administración de la red de servicios de salud La Convención. Lo que se prueba y sustenta con el estadístico de Spearman (sig. Bilateral = .000 < 0.05; Rho = .715) siendo este valor alto.

Rivera (2017) en su investigación sobre *Los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en diferentes II.EE. pertenecientes a una red educativa*. Tuvo como finalidad conocer la relación entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica de las II.EE. de una Red Educativa. Con la finalidad de brindar su aporte en el mejoramiento de la gestión pedagógica en los docentes, presentando una garantía de muy buena calidad en educación a todos los agentes que conforman la comunidad educativa. Utilizando una metodología descriptiva correlacional en donde se utilizó un diseño no experimental corte transversal correlacional, para lo cual hubo la necesidad de utilizar cuestionarios, dentro de su muestra se aprecia la cantidad considerada de 195 docentes, por tratar de la suma de todos los docentes pertenecientes a una red educativa, los resultados obtenidos son que según la correlación de Rho Spearman ,532 existe una correlación positiva intensa y una relación significativa $p\text{-valor} = ,002 <$

,05 entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en las II.EE. de la Red N° 11 DREC – Callao. también. según la correlación de Rho Spearman ,835 existe una representación positiva intensa, y una relación significativa $p\text{-valor} = ,000 < ,05$ entre el proyecto curricular institucional y la Gestión Pedagógica en las II.EE. de la Red N° 11 DREC – Callao.

Pérez (2016) realizó un estudio de investigación sobre *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente* en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén – 2014. La investigación realizada tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén – 2014; La muestra está conformada por 12 encuestados la misma que se seleccionó con criterio no probabilístico. El estudio es de tipo correlacional; las técnicas utilizadas son la encuesta; y los instrumentos, dos cuestionarios El análisis de los resultados permitieron confirmar que la gestión directiva presenta una valoración de regular (60%) y mala (34 %); el desempeño docente tiene una valoración de regular (47%) y mala (7%) ; por lo tanto haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson se concluye que existe una correlación positiva moderada de 0.541 entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas del Chinchipe.

2.1.2. Antecedentes internacionales

López (2020), en su investigación denomina. “Instrumentos de gestión y desempeño de los directivos del Hospital La Caleta - Chimbote 2017”. De la Universidad San Pedro Perú, el objetivo general fue describir el efecto de los Instrumentos de Gestión, en el desempeño de los Directivos del Hospital La Caleta - Chimbote, año 2017. Desarrollo una investigación de diseño no experimental, de corte transversal, y de tipo descriptivo. La población estuvo constituida por 28 colaboradores de la Institución investigada; a los cuales se les aplicó un cuestionario, a través de una encuesta, llegando a los siguientes resultados que determinaron que los instrumentos de gestión, tiene efecto en el desempeño de los directivos: El 75%, ocasionalmente se aplica el marco legal en la supervisión y control a los directivos del hospital, 85.71 % de colaboradores

ocasionalmente aplica las directivas y/o reglamentos. 67.86% ocasionalmente el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) contribuye en la toma de decisiones de una forma lógica y sensata lo cual se refleja en la gestión, 71.43% está de acuerdo que la aplicación de los instrumentos de gestión contribuye con el cumplimiento de metas de los directivos del Hospital La Caleta lo cual se refleja en el proceso de evaluación y control institucional y un 32,14% manifiesta que la principal dificultad de la evaluación de los objetivos para el cumplimiento de metas de los directivos es la débil cultura organizacional.

García (2019), es su tesis de maestría titulada “Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho - Perú. El objetivo fue determinar la relación del desempeño docente en el rendimiento académico de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión La investigación corresponde al tipo descriptiva, simple, relacional, con una población total de 63 estudiantes, la cual se tomó como muestra a los 63 estudiantes, llegando a las siguientes conclusiones que existe influencia significativa del desempeño docente sobre el rendimiento académico de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.679 siendo una magnitud buena. Existe influencia significativa de las estrategias didácticas que aplica el docente sobre el rendimiento académico de las estudiantes debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.689 siendo una magnitud buena.

Gálvez & Milla (2018), según su artículo de investigación titulado Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente, tenía como objetivo diseñar un modelo para la evaluación del desempeño docente partiendo de la preparación para el aprendizaje de los alumnos en e ámbito del buen Marco del Buen Desempeño Docente. La

investigación está sustentada en el método aplicado-proyectivo, con un enfoque cualitativo educacional. Siendo aplicado el instrumento a 94 docentes y 06 directivos de las 04 instituciones educativas del sector. Llegando a concluir que existe bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación, finalizando con la elaboración de un modelo de evaluación docente, que integre una nueva forma de evaluación, desde el aspecto de reflexión docente y mejora de su desempeño.

Cabrera, Pamela (2017) en su tesis titulada: “Influencia de los instrumentos de gestión en la ejecución presupuestal”. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los instrumentos de gestión administrativa en la ejecución presupuestal, este estudio de investigación fue no experimental, aplicada por la finalidad con la que ha seguido, por su técnica de contrastación es de tipo descriptiva, la técnica que se utilizó ha sido la encuesta teniendo como instrumento al cuestionario y el análisis documental usó como instrumento fichas, donde se aplicó a una muestra calculada en forma aleatoria usando una fórmula estadística, el cual fue aplicado a 05 funcionarios que trabajaron en el área de presupuesto y/o conozcan del tema, que establecieron la población objetivo, los resultados obtenidos fueron positivos indicando que existe influencia de los instrumentos de gestión en la ejecución presupuestal.

Valle, Figueroa, & Godoy, P. Q. (2016), en su artículo titulado INSTRUMENTOS CLAVES DE LA GESTIÓN ESCOLAR. EL CASO DE LA SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL DE CHIL, en la Revista de Actualidades investigativas de la educación de la Universidad de Costa Rica. El objetivo es mostrar los resultados de la investigación de los años 2013 y 2014 en cuatro instituciones educativas que pertenecen a área municipal en la comuna de Recoleta, Región Metropolitana de Santiago de Chile. La investigación fue de enfoque cualitativo, de alcance exploratorio y descriptivo, se analizó qué relación existe el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) en estas instituciones educativas, para poder determinar la relación o semejanza entre instrumentos e identificar los contenidos que requieren ser ajustados. Las conclusiones demuestran que los PEI de

las instituciones educativas tienen estructuras diferentes, en cambio los PME tienen propósitos similares y una sola lógica de elaboración, en todas las instituciones focalizadas se identificó que sus integrantes de su comunidad educativa participan de manera diferenciada en la elaboración, implementación, difusión y evaluación de PEI y PME; en tanto que entre PEI y PME, se identificó que, tres instituciones educativas presentan una relación mediana y la diferencia una alta coherencia, por lo que la relación es una explícita entre PEI y PME), los contenidos del PEI de una de las instituciones educativas no requieren ajuste, mientras que las demás instituciones educativas requieren un mediano nivel de ajuste.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1 Instrumentos de gestión

Gilberto (2019) menciona que los Instrumentos son documentos técnicos los cuales nos ayudarán a controlar la parte Pedagógica, Administrativa e Institucional, que rigen la vida de una organización.

En la Institución Educativa, de manera esencial, principal de la Gestión de su sistema educativo diversificado debe lograr como progreso su fortalecimiento Institucional en tres puntos de importancia de gestión: Pedagógica, Institucional y Administrativa; Los Instrumentos de Gestión de la Institución Educativa, están respectivamente aprobados de conformidad con el Artículo 320 del Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, aprobado por D.S. N° 009-2005-ED. De esta manera involucra a que todas las IIEES. Públicas y privadas del Perú deben contar dentro de su patrimonio documental, correctamente actualizados, elaborados oportunamente, colaboración completa de los actores educativos y aprobados por Resolución Directoral institucional, como también su respectiva y a tiempo remitido al órgano inmediato superior (p. 8).

Gestión educativa

Gestión educativa en los institutos de educación superior está a cargo de los directores, los quienes desarrollan las acciones de liderazgo, consolidación, conducción y desarrollo institucional. Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto

Curricular Integral (PCI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Plan de Supervisión Educativa (PSE), hasta el Reglamento Interno (RI)

Según Alvarado (1999), afirma que “la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”. (p. 17).

Bellido (como se citó en Almeyda, 2007), manifiesta que la gestión educativa es el conjunto de acciones y articulado de conducción de una institución educativa con el fin de logros de objetivos de la supervisión educativa.

La gestión educativa se respalda con la planificación y organización de acciones académicas y administrativas, que van desde las estrategias del control y desarrollo del proceso académico, así como la aplicación del PEI, PCI, PAT, RI, hasta las relaciones humanas con los docentes, administrativos y estudiantes a través de su organización, CEM y APAFA entre otros. (p. 51),

Dimensiones

Proyecto Educativo Institucional

Es un instrumento de gestión de mediano plazo que está enmarcado en los proyectos educativo Nacionales, Regionales y Locales están orientado a la gestión participativa, automática, y transformadora.

Según Alvarado, O. (1999), afirma que un Proyecto Educativo Institucional establece un proceso de reflexión y como consecuente una enunciación que realiza una institución educativa la que tiene como finalidad explicar la intencionalidad pedagógica y la relación entre los educando y educador, sociedad y el modelo de comunicación en el que se sustenta la misma.

Por otra parte, para el Consejo Nacional de Educación (2006) indica que el PEI es una herramienta de importancia en el campo pedagógico a mediano y largo plazo, inmerso en el Proyecto Educativo Nacional (PEN). Define la coincidencia de la Institución Educativa mostrando una proposición singular y favor a orientar en forma coherente, metódica, dinámica las técnicas pedagógicas, empleados, y participativo de los diversos órganos de la corporación Educativa.

El proyecto puede definirse como una conducta de anticipación que supone el poder representarse que no es actual (lo inactual) y de proyectarse a futuro para la construcción de una sucesión de actos y de acontecimientos". Además, Villarroel (2002), menciona las áreas que conforman el PEI, según esta investigación realizada, tenemos: identidad, objetivos, organizativa, pedagógica–curricular, convivencia escolar, diseño, desarrollo y difusión y recursos. Estas áreas o dimensiones son las principales que se han podido recoger.

Veamos que, Incio et al. (2016), conforme la Ley N.º 28044, Ley General de Educación y su Reglamento¹, el PEI es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Especialmente es un instrumento de planificación a mediano plazo que brinda orientaciones para la elaboración de otros instrumentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) el Reglamento Interno (RI) y otros documentos que se adecúe a la realidad institucional. El PEI y el PAT están claramente vinculados, por lo que el PAT concreta los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan durante el año escolar.

Etapas de la formulación del Proyecto Educativo Institucional.

Es una tarea muy ardua el tener que elaborar el PEI por parte de la gestión de la institución; Pero a la vez, es una gran ocasión para que la comunidad educativa se integre en función a una visión compartida que permitirá plantear objetivos de gestión institucional centrada en los aprendizajes, monitorear su implementación y encaminar a la Institución para brindar un servicio educativo de mejor calidad. Son cuatro las etapas de este proceso. La primera etapa se pone énfasis en las acciones iniciales que la IE debe realizar previamente a la formulación del PEI. Seguidamente en la segunda etapa se reflexiona sobre los resultados y el funcionamiento de la IE. Luego en la tercera etapa se realiza la identificación de la IE, lo que significa identificar sus características particulares que la hacen diferente a otras II.EE. Y por último en la cuarta etapa, se brindan orientaciones para la formulación de la Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes.

MOF (Manual de Organización y Funciones)

Salas (2010), define que el “Manual de Organización y Funciones, es un documento normativo, describe funciones a nivel de cargo o puesto de trabajo desarrollándolas a partir de la estructura orgánica y funciones generales, así como en base a los requerimientos de cargos considerados.

Para la Universidad del Centro del Perú (2015) el Manual de Organización de Funciones, es un documento informativo en donde indica claramente la formación de una Institución normas y reglamentos etc. De la misma forma señala las funciones de cada uno, los cargos que perciben son admirativos y pedagógicos de una Institución Educativa. Todas las funciones tienen que tener un orden, ser precisas y bien detalladas, de modo que cualquier miembro pueda acceder fácilmente a las funciones y los encargos que ellas conllevan.

Ministerio de Educación (2005) expresa claramente que el MOF (Manual de Organización de Funciones) es un documento propio de la Institución, en dónde se plasma al detalle las funciones generales establecidas en el ROF (Reglamento de Organización y Funciones), así como también los cargos considerados en el cuadro para la asignación de personal.

Objetivos del MOF

- Indicar las funciones específicas de cada cargo, precisando las interrelaciones jerárquicas, funcionales, de autoridad, responsabilidad y coordinación.
- Servir como guía principal en las supervisiones y auditorias.

Importancia del MOF

- Describir claramente la articulación organizativa interna, las funciones y las líneas de responsabilidades y coordinación institucional.
- Facilitar las normas, la evaluación y el control de actividades.
- Permite que el personal sepa en forma clara las funciones y responsabilidades asignadas y de acuerdo al cargo que se ocupe tener conocimiento de quien se depende jerárquicamente y el mando.

- Determinar el equilibrio de funciones e indica orden sin intervenciones o que alguien duplique las mismas actividades.

Plan Anual de Trabajo

Según Olivares (2014) manifiesta que los “instrumento de gestión derivado del Proyecto Educativo Institucional y del Informe de Gestión Anual, la Dirección de la Institución Educativa del año anterior. Concreta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo y de las tareas que se realizan en el año”. (p.35)

Hoy en días las instituciones educativas elaboran su Pat al final de cada año después de su evaluación institucional debido que al hacer una evolución institucional están presentes todos los integrantes de su comunidad educativa, así como se tiene la información a la mano y del momento que sirve como insumos para el diagnóstico y evaluación y la acertada toma de decisiones para iniciar el siguiente año académico con un plan bien definido para tal logro se puede desarrollar tareas durante los meses de vacaciones.

Ministerio de Educación (2019) Plan Anual de Trabajo: Es el documento de gestión que consolida los objetivos y metas del PEI, estableciendo de forma precisa, las actividades o tareas que se realizarán en el periodo lectivo. En el PAT se mostrarán los plazos y responsables, de acuerdo a los roles y las responsabilidades de los integrantes de la comunidad educativa. Al mismo tiempo, incluye las actividades mínimas definidas sectorialmente.

Su evaluación y actualización es constante en torno a las necesidades de la IE y de la implementación de las actividades planificadas, así como también de las dificultades o situaciones imprevistas que pudieran presentarse durante el periodo lectivo.

Al menos debe contener lo siguiente

- La programación de las actividades, las que se van a llevar a cabo, durante el periodo lectivo, tomando como referente las prácticas de gestión sugeridas en los CGE 3, 4 y 5, que se desarrollan en el numeral 6.3. de la presente norma, en el marco de las prioridades y necesidades definidas por la IE. a implementación de las mismas actividades mencionadas señala con claridad los plazos y responsables, teniendo en consideración las principales comisiones y comité conformados: Comisión de Calidad,

Innovación y Aprendizajes, Comisión de Gestión de Recursos Educativos y Mantenimiento de Infraestructura, Comisión de Educación Ambiental y Gestión del Riesgo de Desastres y Comité de Tutoría y Orientación Educativa. Si es conveniente, también se pueden desarrollar documentos específicos que detallen las actividades que se consideren más complejas, los cuales pueden ir como anexos al PAT.

Aquellas 11.EE. las cuales han incorporado plenamente las prácticas de gestión señaladas en el numeral 6.3 de la presente norma, pueden abordar otras prácticas adicionales que promuevan la mejora de los resultados de la gestión escolar, según sea su realidad, características y necesidades.

La calendarización de las horas lectivas, teniendo presente la modalidad, el nivel, ciclo y modelo de servicio educativo y/o otras singularidades que se crean de relevancia.

Esta calendarización dirige la jornada laboral efectiva de los docentes. Si la IE ofrece más de un servicio, ciclo o nivel educativo o funciona en más de un turno, si lo cree necesario puede elaborar calendarizaciones diferenciadas para cada caso.

2.2.2 Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), indica que el desempeño laboral es “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. En tal sentido que un buen desempeño laboral es mejorar lo más relevante que tiene la organización. Además (Bittel S., 2000), afirma que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. En tanto que desempeño laboral está vinculado con los conocimientos y habilidades que ayudan las acciones de los trabajadores, con el fin de consolidar los objetivos institucionales.

Desempeño Docente

De otra óptica, Vidarte (2005) manifiesta lo siguiente:

El desempeño debe además tener la forma, buscando estrategias para aprovechar lo más que se pueda los pocos recursos educativos y no solo tenerse en cuenta la eficiencia en lo que respecta a transmitir sus conocimientos. Muchas veces se indica

el pretexto de qué por falta de recursos educativos, por falta de mobiliario, en algunas Instituciones Educativas, no se da una enseñanza de calidad, que sería mejor si se tuviera todos los recursos indicados. La labor, el trabajo debe ser con dinamismo, creativo.

Dimensiones

Planificación de la Enseñanza

Es un reto en forma continua, secuencial, ordenada, para los profesores durante todos los días guiar la enseñanza aprendizaje de sus alumnos. En este sentido las estrategias a llevar a cabo deben ser estructuradas con anticipación en un proceso que conocemos como la planificación. Es así que para el autor

Ander - Egg (1993) intenta de buscar alternativas de solución, en el lugar de los hechos donde no existía opciones. Representa un punto intermedio entre el estudiantado con los aprendizajes y el que busca que logre, tomando como referencia los objetivos propuestos.

Estrategias Metodológicas

Cruz, Criollo y Raffo (2017) nos indica de la diversidad de las estrategias educativas que el docente tiene que contar, debe tener a la mano, al momento de impartir todos los conocimientos a sus alumnos, teniendo en cuenta que lo más sólido que el estudiante debe contar al momento de escoger su campo de estudio es la actitud vanguardista, se concede un valor agregado a la libertad de buscar nuevos conocimientos a través de un campo ligero, con medios acogedores para los estudiantes y que indique el interés común del grupo de estudio.

Para Virginia (2012), señala sobre el recurso didáctico, que es una manera de actuar, capacidad de decidir sobre la forma de estrategias que se emplearán en los procesos de enseñanza, compromete conocer los medios materiales que se cuenta para conducir el aprendizaje de los alumnos. Contiene en forma global a diferentes términos adicionales, medios didácticos: instrumento del que nos valimos para la construcción del conocimiento. materiales didácticos: los ejemplares elaborados para que sirva de ayuda en los procesos de aprendizaje. en síntesis nos atrevemos a indicar que en el

marco de la investigación se ha de considerar Medios didácticos, a los instrumentos que los profesores emplean para que los alumnos se incluyan a los contenidos de aprendizaje, aparte entre otras funciones se hallan: enriquecer la experiencia de los sentidos del alumno, dirigir la atención, opinar, fraccionar adecuadamente una información, guiar el pensamiento, evocar una respuesta o propiciar su transferencia, fomento de la imaginación y capacidad de abstracción (p.5).

Evaluación del Aprendizaje

Leyva (2010) nos señala un proceso sistemático de investigación y entendimiento de la realidad educativa donde se busca el lanzamiento de un juicio valioso sobre la misma, dirigido a la toma de decisiones y en consecuencia de la mejora.

Apreciamos que, Jornet (Como se citó en García y Hermoza, 2017). muestra adicional analíticamente esta definición, sobresaliendo a continuación: Se trata de un proceso sistemático; esto significa, que la evaluación debe ser un proceso haciendo uso de la razón, debidamente planificado como parte del desarrollo de la enseñanza, es así que no puede decirse que está separado, ni improvisado, ni desconectado del diseño y desarrollo de la docencia de investigación y comprensión objetiva de la educación; en esta forma, el componente imprescindible se encuentra en el acercamiento a la realidad para conocerla correctamente y entenderla, de manera que no puede darse una evaluación de calidad si no se fundamenta sobre un grado de comprensión suficiente de la situación educativa de lo evaluado que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma; Por último se necesita emitir un juicio de valor, teniendo en cuenta criterios objetivos u objetivables, se comprende que un componente de objetivación fundamental en el ámbito de la evaluación educativa es el consenso intersubjetivo que pueden expresar experimentados en educación sobre la calidad de los fenómenos educativos evaluados orientado a la toma de decisiones; es el cimiento indispensable para poder tomar decisiones –de cualquier caso, puede ser de mejora (evaluación formativa) o de rendición de cuentas (evaluación sumativa) y la mejora; sólo se puede decir que una evaluación es de calidad, si accede a identificar no sólo los elementos que necesitan mejora, sino el cómo dinamizar el proceso de mejora o

innovación, lo que significa, el carácter de formación se reconoce como un componente fundamental para cualquier evaluación.

Roles del Docente

Desde el punto de vista de Valdez (2004) menciona que el desempeño docente son las acciones educativas orientado a poner en práctica los conocimientos ganados en su formación profesional, en donde las competencias del docente significan el manejo a la perfección del conocimiento teórico y práctico sobre el aprendizaje y la conducta humana. Las anteriores actitudes son las que instan el aprendizaje, las buenas relaciones humanas, dominio total de los temas a desarrollar, conocimiento metodologías, procedimientos y técnicas de enseñanza que ayuden en el aprendizaje. El Ministerio de Educación dentro del buen desempeño docente (2012) considera dos grandes dimensiones: Las dimensiones distribuidas con las profesiones diferentes y las dimensiones específicas de la docencia. De acuerdo al MINEDU, en el fascículo del contexto del buen desempeño docente. Esta dimensión es inherente a los docentes, porque tiene que estar de acuerdo a la naturaleza de la profesión. Entre las 3 sub dimensiones destaca.

Dimensión pedagógica

Considerada la parte central, el núcleo de la profesionalidad docente. El cual refleja al saber pedagógico constituido en la reflexión teórico - práctica específica que es la enseñanza, que obliga la capacidad para promover la disposición, esto significa el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Se necesita de la ética del educar, de la relación en donde se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. Tres aspectos fundamentales son los que se distinguen. Así tenemos:

- a) El juicio pedagógico: Que debe tener la manera para identificar las distintas maneras de aprender, interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en su aprendizaje.
- b) El liderazgo motivacional: el talento con el que se tiene que contar para despertar el interés por aprender en grupos de diferentes características.

- c) La Vinculación de lazos personales con los estudiantes: Donde se debe alcanzar una intercomunicación afectiva, empática, de involucramiento, cuidado el interés por el bien de los demás y ver lo bueno de cada persona.

Dimensión cultural

Necesariamente se debe contar con una gran gama de conocimientos de su entorno con la finalidad de hacer frente los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. Como también los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en el cual sucede. Lo que quiere decir que se debe analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad.

Dimensión política

Se refiere al compromiso del docente, con la formación integral de sus estudiantes, además de formarlos como personas, también formarlos como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la institución tiene que ver también con el reto de constituirnos como nación, con identidad común. Construir sociedades con menores desigualdades, más justas y libres, con personas activas, conscientes, poniendo en práctica los valores y respetuosos del medio ambiente. Por eso exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

La innovación de enseñanza- aprendizaje brindados diariamente exigen nuevos roles al docente, en donde cambia su labor de mediador a facilitador, brindar enseñanzas para utilizar correctamente las TICs, garantizando que pueda retener la información, construir hábitos y destrezas en la gestión de búsqueda, recopilando y dar un buen tratamiento de la información

(González, 2011). Las nuevas condiciones sociales y culturales, que tiene sus inicios en la segunda mitad el siglo XX, han ocasionado una nueva dimensión axiológica de estas realidades de los valores sociales que afectan la labor del docente y proponen continuamente, controversias como el individualismo, la anarquía y deshonestidad frente a las culturas cooperativas. Como nos indica Gimeno Sacristán citado por

Küster, Vila y Avilés (2013) los Profesores deben acoplarse a la sociedad donde están y de esta manera, educar y convivir en el ámbito de un mundo globalizado, teniendo muy en cuenta sus principios éticos y cómo transmitirlos a sus estudiantes.

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente de trabajo

Fernández (2004), afirma que “el ambiente de trabajo es sumamente importante para los colaboradores, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” (p. 367).

Acciones de proyecto

Adrián, Yirda. (2021) las acciones de proyecto son un trabajo en equipo, donde actúan una serie de personas para desarrollar tareas fijadas, y al momento de llevar a cabo las acciones del proyecto se debe tener en cuenta los objetivos que se quiere alcanzar, de que calidad se quiere lograr, en que tiempo se quiere realizar, lugar donde se quiere realizar el programa, con quien y con que personal o recursos financieros se cuenta y quiero lograr, como saber si el objetivo se está alcanzando por medio de la evaluación del proceso y como saber si se logró y tuvo éxito.

Aprendizaje

Para Piaget “el aprendizaje es un proceso que mediante el cual el individuo, a través de la experiencia, la interacción con las demás personas, genera o construye conocimiento, modificando, en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que lo rodea”

Calidad educativa

Por lo que Álvarez (2018) afirma que “la calidad educativa es el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que es completa, coherente y eficaz” (p.8).

Control

Según Scanlan (2000) la importancia de una empresa radica en lo siguiente: A través del control se pretende constatar que el comportamiento de la empresa se mantiene dentro de los límites previamente fijados ya que, de lo contrario, se tomarán medidas de corrección. Es, en tal sentido, lo que completa a la planificación; De esta manera se garantiza que aquello que nos comprometimos a realizar, realmente se vaya cumpliendo y puesto que de no ser así, se realicen las correcciones pertinentes para hacer que los hechos se adecuen a los planes. (p. 37).

Conocimiento

Alavi y Leidner (2003) definen “al conocimiento como la información que el ser humano posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, conceptos, interpretaciones, procedimientos, , ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles y precisos”(p. 19)

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) afirma que “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Estudiante

la Real Academia Española (2014) define que “estudiante: es la persona que cursa estudios en un establecimiento de enseñanza. Alumno (a) persona que recibe enseñanza, respecto de un profesor o de la escuela, colegio o universidad donde estudia”.

Enseñanza

Según Álvarez (2018) señala que “la enseñanza es la serie de actos que realiza el docente con el propósito de crear condiciones que le den a los alumnos la posibilidad de aprender, es decir de vivir experiencias que le permitan adquirir nuevas conductas” (p.8).

Gestión directiva

Según Arroyo (2009) la gestión directiva se encarga de establecer la visión de la institución educativa, identificando las estrategias, hechos y mecanismos de esta manera se mejoraría la integración del personal y alcanzando los objetivos propuestos. Es la capacidad de una buena planificación, administración de los recursos y guía de los integrantes de la institución educativa, con el fin de guiar a los miembros y administrar los recursos dirigidos al logro de la misión y visión brindando un servicio de calidad.

Estrategias

Según Gonzales, (2008), es la acción que realiza un individuo para lograr un fin. Las instituciones buscan colaboradores estratégicos para cumplir con sus objetivos planificados al inicio de sus actividades académicas.

Evaluación de aprendizaje

Según González (1999) afirma que la evaluación de aprendizaje es una actividad cuyo objetivo es la evaluación del proceso y resultados del aprendizaje de los alumnos, a los efectos de orientar y regular la enseñanza para el logro de las finalidades de formación” (p. 36).

Habilidades

“Las habilidades son capacidades que adquieren las personas de forma innata, también conocido como destreza o talento, los individuos se caracterizan por tener diferentes habilidades según su tipo, las principales son la creatividad, comunicación, trabajo en equipo, empatía, etc”. (Whetten, 2004),

Institución

Según Jack Knight (1992) afirma que “las instituciones son el tipo de estructuras que más importan en el ámbito social: ellas constituyen el tejido de la vida social para las personas” (p.2)

Instrumento de gestión

Los instrumentos de gestión son un conjunto de documentos, que se encargan de regular los aspectos de las gestiones internas de las instituciones, que están generalmente amparados por una Norma Administrativa.

Investigación

Según Ander-Egg (1992) señala que “la investigación es: Un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad”

Liderazgo

Para Bonifaz (2012), afirma que” Liderazgo inicia a formarse a partir de que un individuo quiere cambiar o mejorar lo que observa a su alrededor ya su vez cuenta con las habilidades, influencia y carisma para transformar, inspirar y motivar a lograr los propósitos establecidos”. (p. 11).

Misión

Para una organización es la Finalidad última. Lo que la sociedad espera de una organización, para la supervivencia sostenible, se denomina misión (Ivancevich J., Konopaske, & Matteson M., Comportamiento Organizacional, 2006, pág. 636)

Normatividad

La normatividad es un acumulado de reglamentos o leyes que presiden conductas y procedimientos según los lineamientos y criterios de una organización o institución pública o privada.

Objetivos

Piqueras (2014), “Definir objetivos es tan sólo el principio para empezar el largo viaje que nos lleva hacia ellos, pero como todos los principios sino empezamos con buen pie difícilmente acabaremos teniendo éxito”.

Organización

Según Stephen P. Robbins (2000), afirman que una organización “es una agrupación voluntaria de personas para el logro de algún propósito específico, es una institución que tiene un propósito distintivo, cuenta con personas y tiene una estructura preparada de algún tipo” (p.4).

Organigrama

Fincowsky (2009), llama así al esquema gráfico de toda la estructura organizacional de una organización. Esta ayuda representativa es de gran ayuda ya que en ella se puede mirar el orden, todos los ambientes y unidades de la organización, las jerarquías, vías de comunicación, supervisión y líneas de autoridad.. (p. 125).

Planificación

Para Arias (2008) nos indica que el término planificar “Es tener en cuenta los logros anteriores, la actual situación, con lo que se dispone de recursos tanto materiales como humanos, la finalidad que buscamos, para que en función a eso se pueda anticipar nuevas actividades a realizar posteriormente. (p. 87).

Requisitos del puesto

Características personales obligatorias con las que se debe contar para a realizar un trabajo, así como una educación títulos, experiencias, licencias, entre otras. (Ivancevich J., Konopaske, & Matteson M., Comportamiento Organizacional, 2006, pág. 638)

Plan Anual de Trabajo

Según Álvarez (2018), indica que “el Instrumento de gestión que se ejecutará a corto plazo, esto es conocido porque se practica año tras año, pero los proyectos de innovación, las actividades de 10 mejoramiento se encuentran dentro del Proyecto Educativo Institucional eficaz” (p.9).

Planeamiento estratégico

También Álvarez (2018) manifiesta que “el planeamiento estratégico es el esfuerzo organizacional definido y disciplinado que busca que las instituciones definan con mayor claridad posible su misión y visión que tienen en el mediano plazo. Eficaz” (p.9).

Proyecto Educativo Institucional

Así mismo Álvarez (2018) afirma que “el Instrumento de gestión se encarga de articular el trabajo pedagógico e institucional para orientarlos, de manera complementaria, autónoma y participativa, en el mediano y largo plazo para el logro de aprendizajes de calidad en todos los niveles” (p.10).

Técnica de enseñanza

González (2012) expresó: “Una técnica de enseñanza es el conjunto de actividades que un profesor utiliza con el fin de lograr uno o varios objetivos educativos, que tiene sentido como un todo y que responde a una denominación conocida y compartida por la comunidad científica” (p. 96)

Unidad didáctica

Hernández (2002), afirma que “las unidades didácticas son las unidades de trabajo que elaboran los docentes, y que secuencian un proceso de enseñanza-aprendizaje articulado y completo” (p. 59).

Visión

Según Bengt Karlof define a “la visión como el nacimiento del futuro distante, con el cual la empresa logra desarrollarse de la mejor manera posible, siguiendo las aspiraciones de sus líderes”.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Los Instrumentos de Gestión inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

Los instrumentos de gestión inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.

Los instrumentos de gestión se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

Los instrumentos de gestión inciden directamente en los roles de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

Instrumentos de Gestión

Según Unesco Perú (2011) indica que “instrumentos de gestión son documentos procesados con rigor técnico, legal pedagógico que sirven para tomar determinaciones en una institución educativa identificando las necesidades y fortalezas de manera participativa, proactiva y organizada” (p.53.)

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2007), afirma que el “desempeño laboral es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona”. (p. 202).

3.2.2. Definición operacional

Instrumentos de Gestión

El procedimiento de la variable Instrumentos de Gestión se medirá a través de las siguientes dimensiones: Proyecto Educativo Institucional, Manual de Organización de Funciones y el Plan Anual de Trabajo.

Desempeño Laboral

El procedimiento de la variable Desempeño Laboral se realizará a través de las siguientes dimensiones: motivación laboral, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo profesional.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de la Investigación

El presente trabajo de investigación es correlacional. Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2010). (2010), afirman que “la investigación básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, solo investiga grados de correlación, dimensiona las variables”.

3.3.2. Nivel de la Investigación

Según Mejía (2005), afirma que las “investigaciones de carácter teórico reciben el nombre de investigación sustantiva o básica y está encaminada a brindar los fundamentos teóricos y conceptuales a los problemas planteados de nivel descriptivo correlacional”. (p. 29)

3.4. Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación no experimental según Sánchez y Reyes. (2002, p.139) afirma que Es no experimental, debido a que no existe ninguna variable a la cual se va a manipular; es decir no se cuenta con ningún grupo experimental. Es transversal porque, estudia a los individuos de las diferentes edades, materia de

investigación en un mismo momento. Es correlacional porque, determina la relación que existe entre las dos variables: Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral. No experimental. No hay manipulación de variables. No se pretende modificar lo sistemático, hecho, contexto.

Es de tipo transversal / sincrónico. Tipo transversal porque se recoge los datos en un solo periodo.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Para Oseda (2008), afirma que “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p.120). Según los colaboradores del IESTP-Cutervo la población será de 45 trabajadores.

3.5.2. Muestra

Según Carrasco (2009) planteó “es una parte o fragmento representativo de la población, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p. 237).

Para determinar la muestra de manera aleatoria simple del presente trabajo de investigación se emplea la siguiente Fórmula:

TAMAÑO DE LA MUESTRA =

$$M = \frac{Z^2 Npq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: población total (45)

e: error de muestreo (5%)

z: porcentaje de fiabilidad (95%=2,58)

q: probabilidad de no ocurrencia (50%)

p: probabilidad de ocurrencia (50%)

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

$$n = \frac{1,96 * 1,96 * 0,25 * 42}{0,05 * 0,05 * 41 + 1,96 * 1,96 * 0,25}$$

$$n = 40,2814801$$

Ajustando al tamaño de muestra donde

$$\text{Si } n/N = 0,895144 \quad \text{donde} \quad n = 21,2551025$$

Donde la muestra es igual a 21

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La investigación tuvo como técnica para la recolección de datos la encuesta que fue aplicada a toda la población del estudio, según Abascal y Grande (2005) afirma que “La encuesta es una técnica para la obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos” (p. 14)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como instrumento de investigación para la recolección de datos el cuestionario el mismo que contuvo una serie de interrogantes, ítems según las variables de estudio a medir. Por su parte Carrasco (2013) afirma que “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo”. (p.318)

3.7. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó el cuestionario de encuesta el cual se midió mediante la escala de Likert en 5 niveles que son:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

Tendrá como Variable: V1 Instrumentos de Gestión con sus dimensiones: D1: Proyecto Educativo Institucional, D2: Manual de Organización de Funciones, D3: Manual de Organización de Funciones. y como Variable: V2 Desempeño Laboral con sus dimensiones: D1: Planificación de la Enseñanza., D2: Estrategias Metodológicas, D3: Roles del Docente las mismas que serán vaciadas para su estadístico. que se realizara en Excel y SPSS.

3.8. Aspectos éticos.

La información del trabajo de investigación que se consigna ha sido recogida del grupo de investigación y ha venido siendo procesada de la manera más adecuada sin ningún tipo de falsedad por lo que puedo mencionar que los datos están totalmente fundamentados y mostrando respeto a los autores siendo debidamente citados, además de contar con la autorización del director del Instituto de Educación Superior Tecnológico- Cutervo.

Además de que el presente plan de tesis contó con la coordinación previa y el permiso respectivo del director, jefe de Unidad académica y el administrador del Instituto en mención, para tener el acceso a los instrumentos de gestión que vienen rigiendo en la gestión actual. Por otro lado, se mantendrá el anonimato, respeto y consideración de cada uno de los individuos que serán encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Confiabilidad del instrumento

Según Valderrama (2013) indica que: “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones” (p. 215).

4.1.1 Confiabilidad por el método de consistencia interna

Según Muñiz (2003) manifiesta que: “es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test” (p. 54).

En tal sentido, para realizar el cálculo de la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, iniciando de la idea que el cuestionario tiene preguntas con diversas alternativas de respuestas, para este caso se utilizara el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas

s_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

De los valores obtenidos tenemos:

Tabla 1

Nivel de confiabilidad de las variables

Variabes evaluadas	Confiabilidad
Instrumentos de Gestión	925
Desempeño Laboral	870

Fuente: Propia

Los valores encontrados una vez aplicado el instrumento a la muestra, tanto a nivel de la variable instrumentos de gestión, así como de la variable desempeño laboral, para poder determinar el nivel de confiabilidad, serán comprendidos según la siguiente tabla.

Tabla 2*Valores de los Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de Confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Excelente confiabilidad

Fuente (Mejía, 2005, p. 29).

4.2 Presentación y análisis de resultados

Resultados de los datos descriptivos de las variables Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral.

Variable (X): Instrumentos de Gestión

Tabla 3*Está incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	5	5	5
Válido	A veces	12	57	57	62
	Casi siempre	3	14	14	76
	Siempre	5	24	24	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

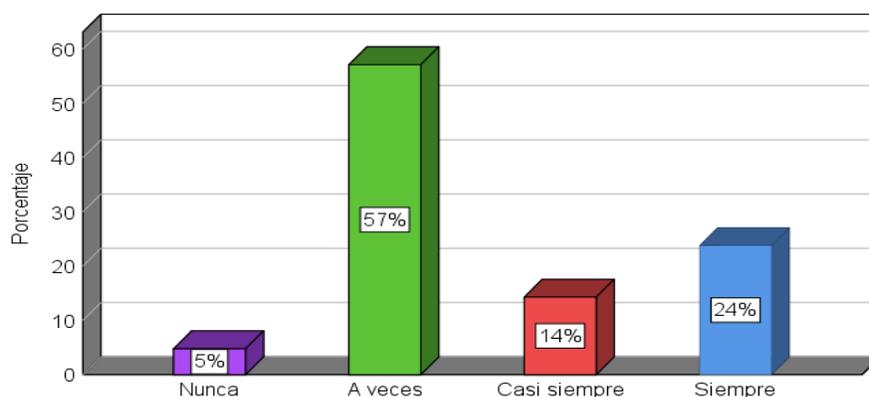


Figura 1

Está incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada se puede observar que el 57% señala que a veces se le han incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional, el 24% indica que siempre, el 14% casi siempre y el 5% señaló manifestó que nunca.

Tabla 4

Se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	3	14	14	14
Válido	A veces	5	24	24	38
	Casi siempre	6	29	29	67
	Siempre	7	33	33	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

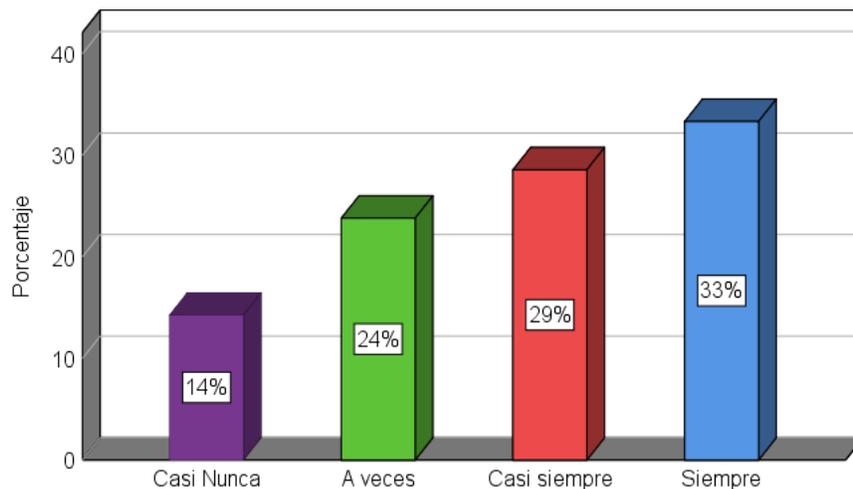


Figura 2

Se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes.

Interpretación: Según la encuesta aplicada se puede observar que el 33% manifestó que siempre se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes, el 29% casi siempre, el 24% señaló que a veces, y el 14% indicó que casi nunca.

Tabla 5

Tengo una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi siempre	3	14	14	14
Válido	Siempre	18	86	86	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

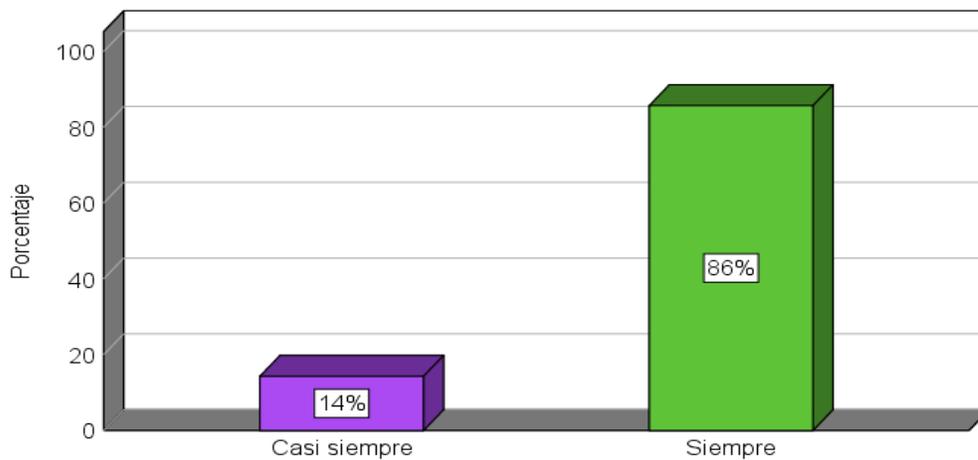


Figura 3

Tengo una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 86% indica que siempre tiene una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica, y el 14% señala que casi siempre.

Tabla 6

He participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
Casi Nunca	1	5	5	10
Válido				
A veces	9	43	43	52
Casi siempre	5	24	24	76
Siempre	5	24	24	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

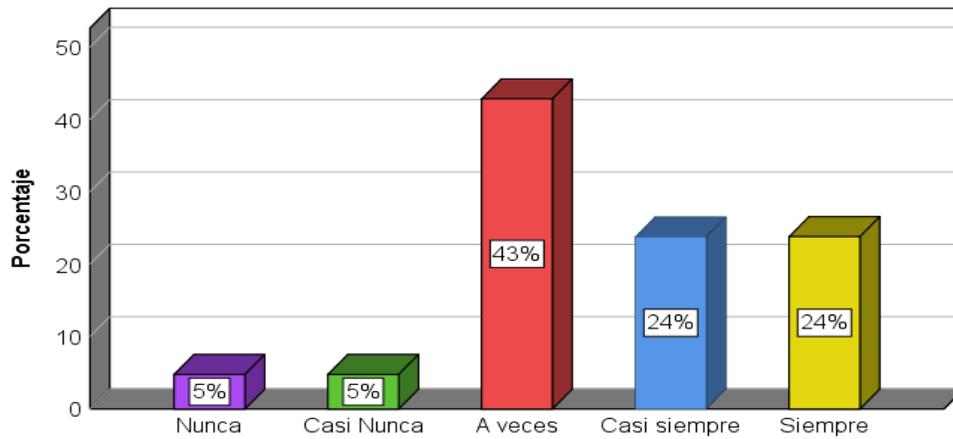


Figura 4

He participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 43% señala que a veces ha participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional, el 24% siempre, el 24% indicó que casi siempre, un 5% casi nunca, y solo otro 5% nunca.

Tabla 7

Recurso a mi información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5	5	5
	A veces	4	19	19	24
	Casi siempre	8	38	38	62
	Siempre	8	38	38	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

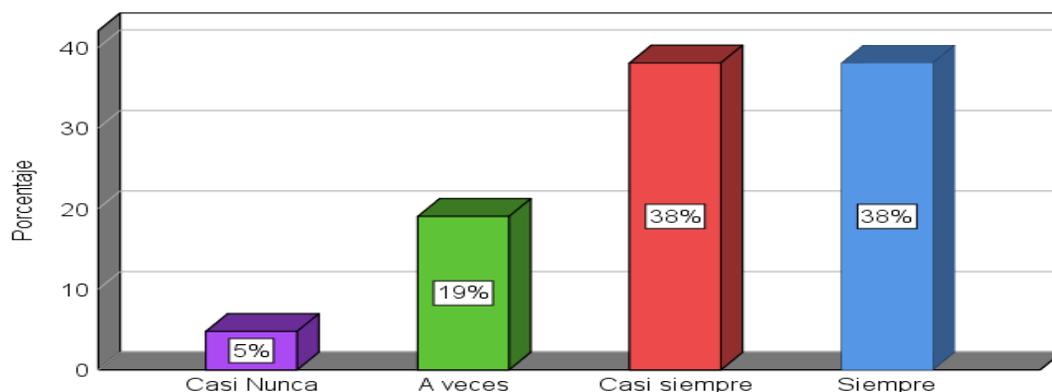


Figura 5

Recurro a mi información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 38% a veces a Recurrido a su información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente, el 38% señaló que casi siempre, un 19% a veces, y el 5% manifestó que casi nunca.

Tabla 8

Tengo bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	5	5	5
Válido	A veces	5	24	24	29
	Casi siempre	5	24	24	52
	Siempre	10	48	48	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

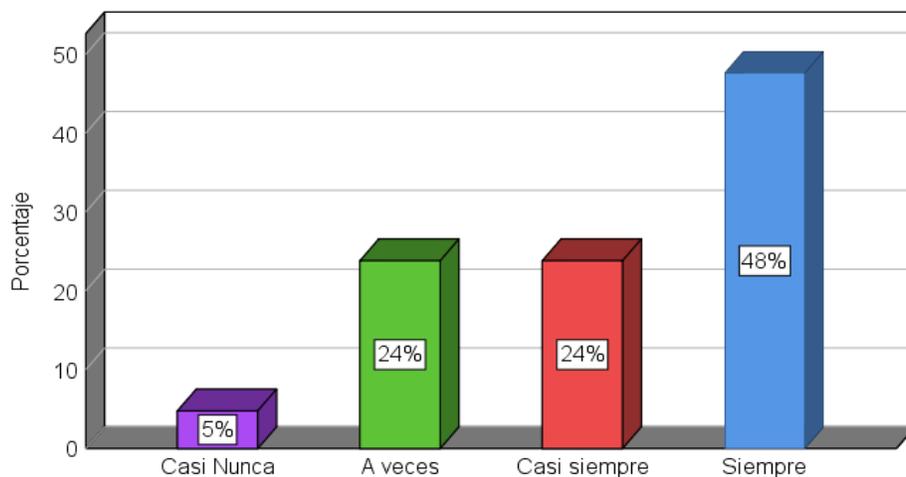


Figura 6

Tengo bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 48% siempre dice que tiene bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución, 24% casi siempre, también un 24% señala que a veces, y el 5% casi nunca.

Tabla 9

Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
Casi Nunca	3	14	14	19
Válido A veces	7	33	33	52
Casi siempre	2	10	10	62
Siempre	8	38	38	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

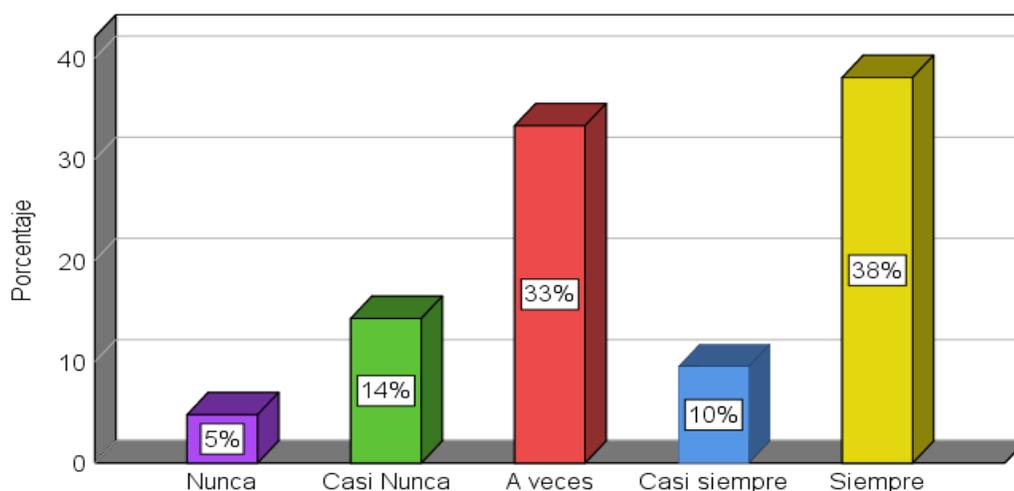


Figura 7

Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que en un 38% siempre Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional, el 33% a veces, 14% señala que casi nunca, un 10% casi siempre, y el 5% indica que nunca.

Tabla 10

Se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
Casi Nunca	1	5	5	14
Válido A veces	7	33	33	48
Casi siempre	5	24	24	71
Siempre	6	29	29	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

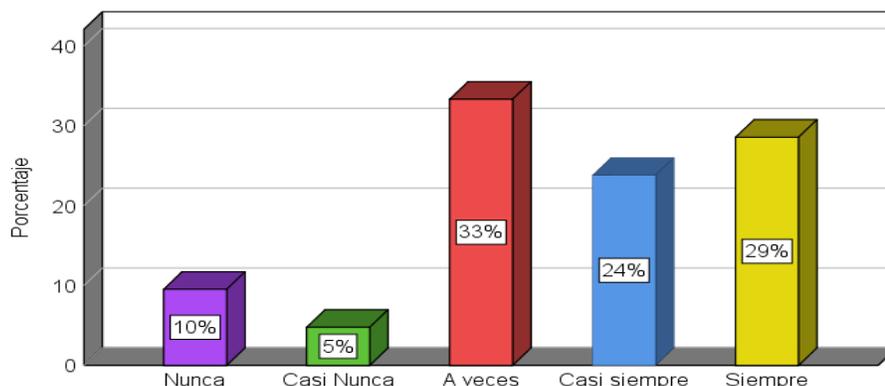


Figura 8

Se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 33% a veces se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución, un 29% indica que siempre, el 24% casi siempre, otro 10% manifestó que nunca y el 5% casi nunca.

Tabla 11

Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	10	10	10
	A veces	6	29	29	38
	Casi siempre	6	29	29	67
	Siempre	7	33	33	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

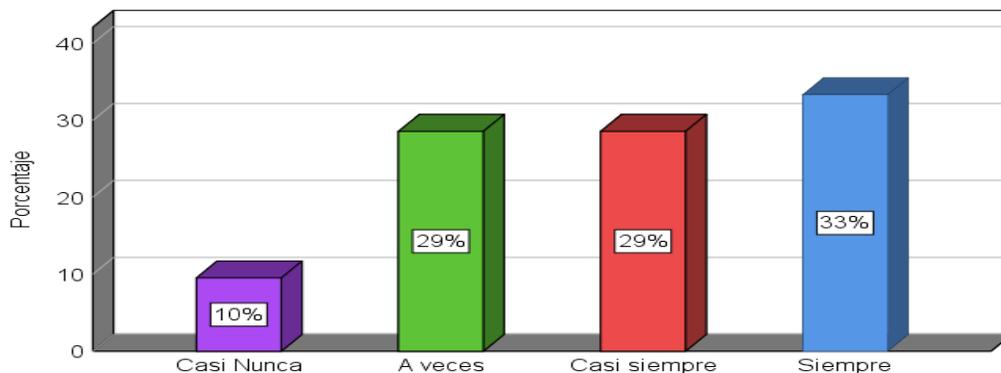


Figura 9

Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que solo el 33% siempre Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca, el 29% casi siempre, un 29% señala que a veces, y el 10% casi nunca.

Tabla 12

Reconozco que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
Casi Nunca	1	5	5	10
Válido	A veces	4	19	29
	Casi siempre	9	43	71
Siempre	6	29	29	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

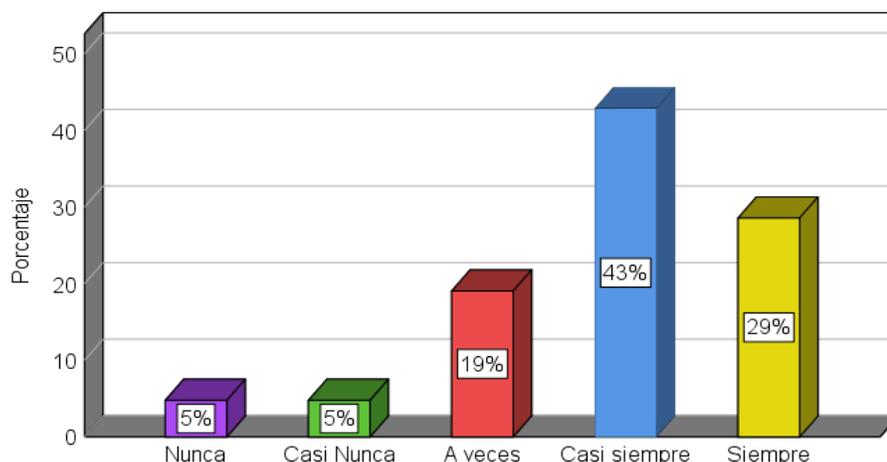


Figura 10

Reconozco que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 43% dice que casi siempre reconoce que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil, 29% siempre, el 19% a veces, un 5% casi nunca, y el % indica que nunca.

Tabla 13

Tengo bien claro la estructura del organigrama de mi Institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
A veces	2	10	10	14
Válido Casi siempre	5	24	24	38
Siempre	13	62	62	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

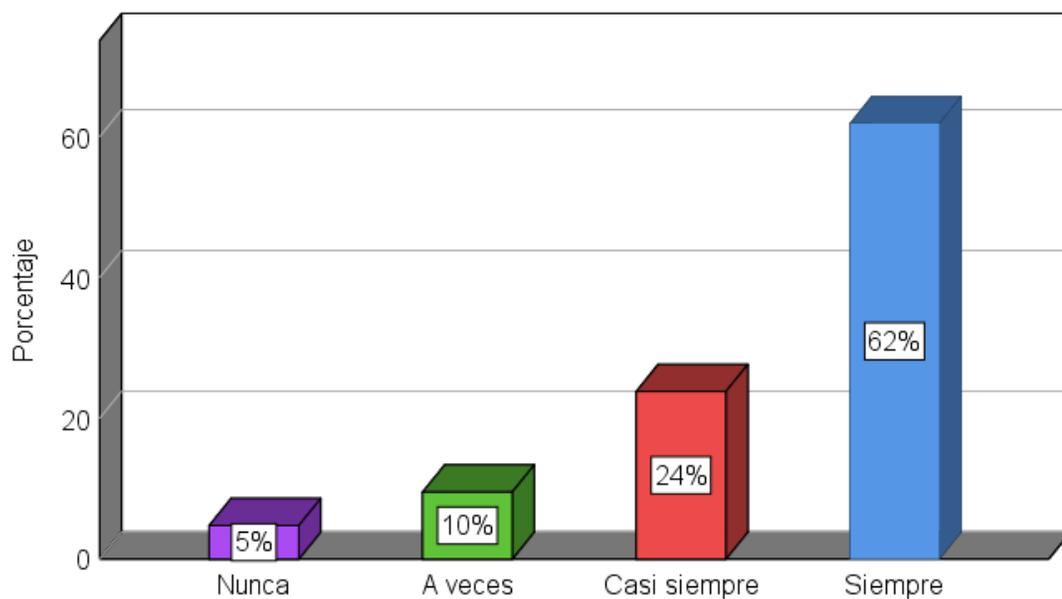


Figura 11

Tengo bien claro la estructura del organigrama de mi Institución

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 62% indicó que siempre tiene bien claro la estructura del organigrama de mi Institución, el 24% casi siempre, el 10% señaló que a veces, y el 5% que nunca.

Tabla 14

Tengo el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	5	5	5
Válido	A veces	1	5	5	10
	Casi siempre	8	38	38	48
	Siempre	11	52	52	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

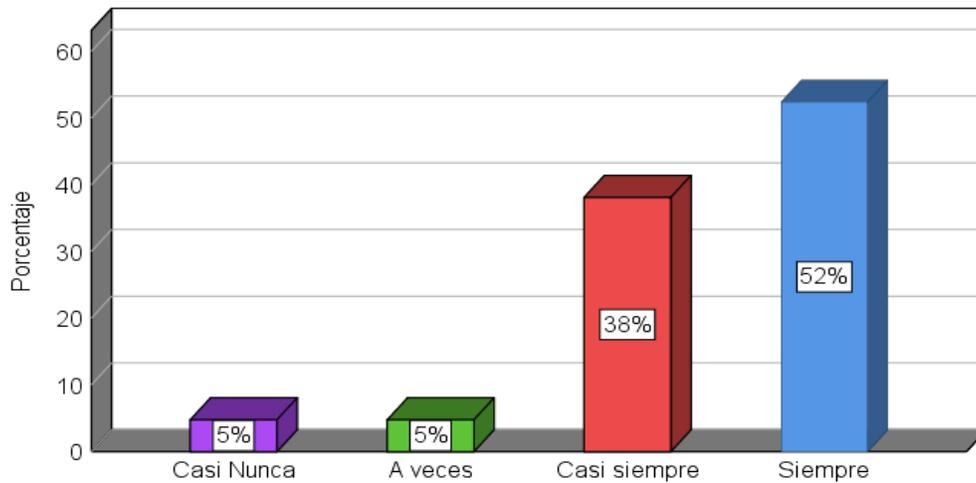


Figura 12

Tengo el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 52% manifiesta que siempre tiene el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara, el 38% casi siempre, un 5% a veces, y otro 5% casi nunca.

Tabla 15

Considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	19	19	19
Casi siempre	13	62	62	81
Válido Siempre	4	19	19	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

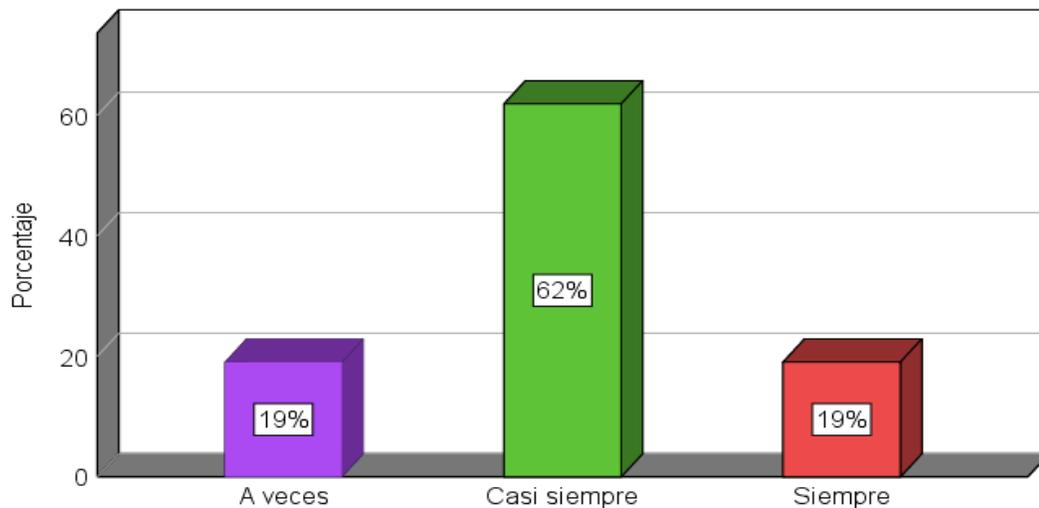


Figura 13

Considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 62% indicó que casi siempre considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta, el 19% siempre, y otro 19% señaló que a veces.

Tabla 16

Me informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
A veces	5	24	24	29
Válido Casi siempre	10	48	48	76
Siempre	5	24	24	100
Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

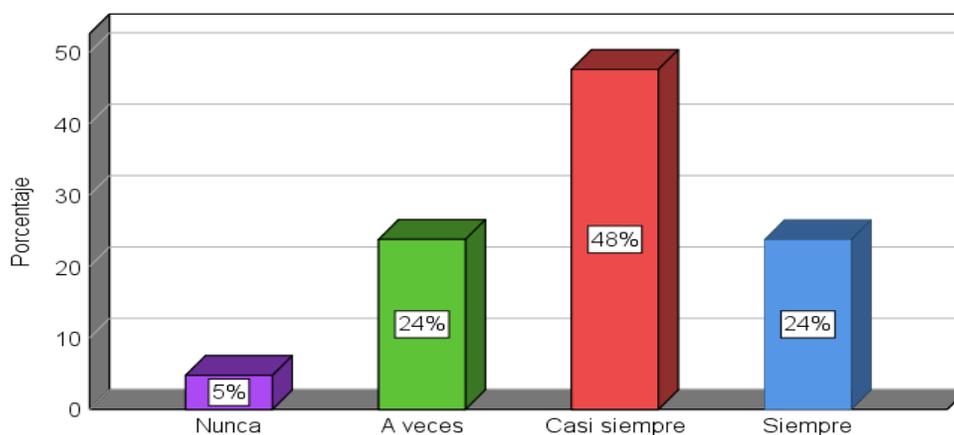


Figura 14

Me informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 48% manifestó que casi siempre se le informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución, el 24% siempre, otro 24% señaló que a veces, y el 5% indico que nunca.

Tabla 17

Trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5	5	5
	A veces	7	33	33	38
	Casi siempre	7	33	33	71
	Siempre	6	29	29	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

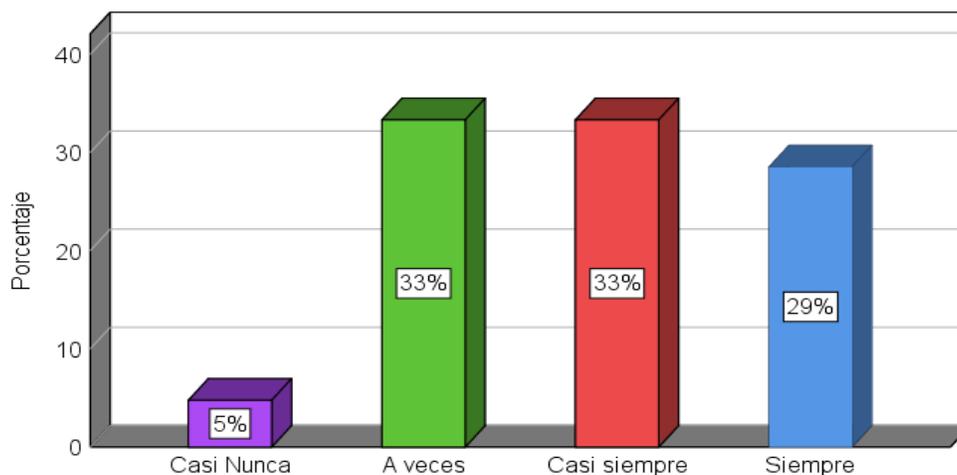


Figura 15

Trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 33% manifiesta que casi siempre se trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo, otro 33% a veces, un 29% indico que siempre, y el 5% que casi nunca.

Tabla 18

Tengo en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	5	5	5
Válido	Casi siempre	11	52	52	57
	Siempre	9	43	43	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

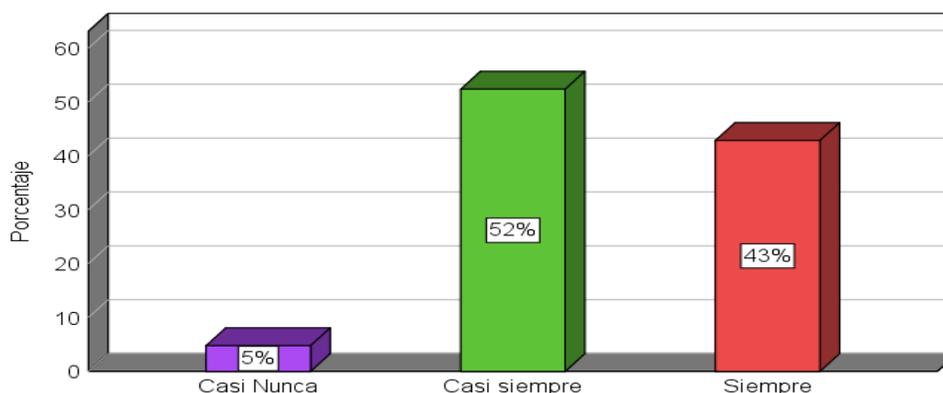


Figura 16

Tengo en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 52% manifestó que casi siempre se tiene en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución, el 43% siempre, y el 5% casi siempre.

Tabla 19

Se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	5	5	5
	Casi Nunca	3	14	14	19
Válido	A veces	5	24	24	43
	Casi siempre	6	29	29	71
	Siempre	6	29	29	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

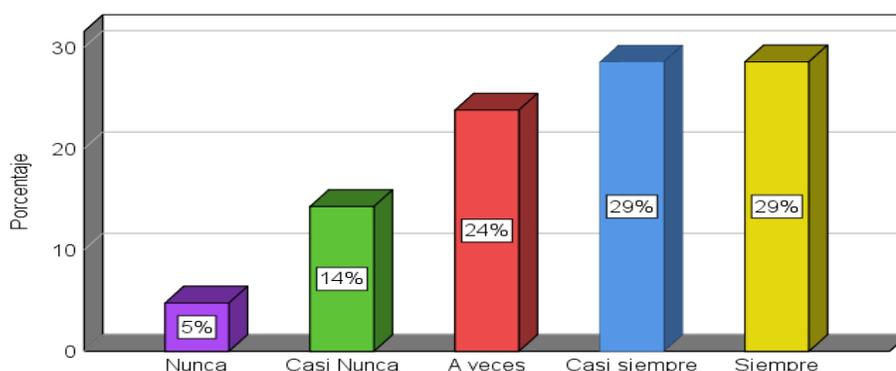


Figura 17

Se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 29% señaló que siempre se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones, igual un 29% casi siempre, el 24% señaló que a veces, el 14% casi siempre, y el 5% nunca.

Tabla 20

Se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
Casi Nunca	1	5	5	10
Válido A veces	4	19	19	29
Casi siempre	5	24	24	52
Siempre	10	48	48	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

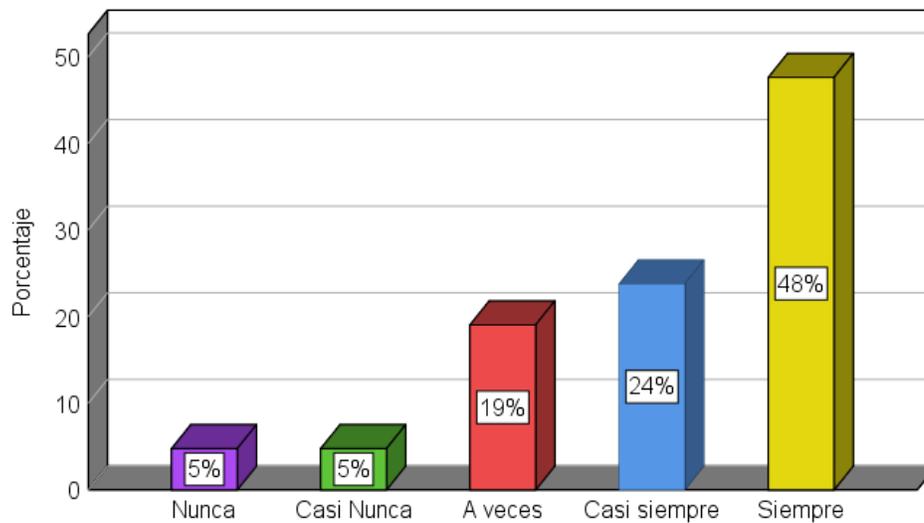


Figura 18

Se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 48% se señala que siempre se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI, 24% casi siempre, un 19% señala que a veces, el 5% casi siempre, y un 5% que nunca.

Tabla 21

Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	10	10	10
A veces	3	14	14	24
Casi siempre	12	57	57	81
Siempre	4	19	19	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

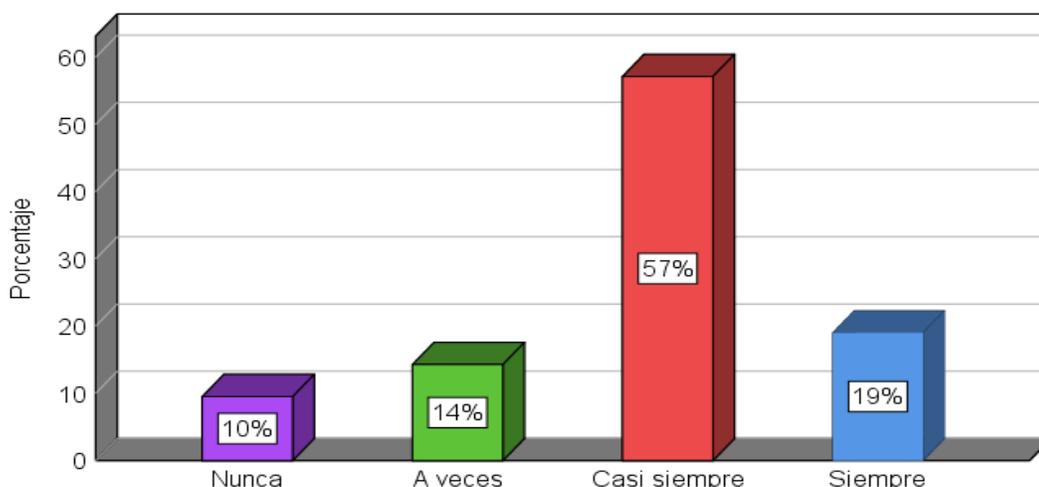


Figura 19

Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 57% manifestó que casi siempre Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo, el 10% señaló que siempre, el 14% que a veces, y el 10% nunca.

Tabla 22

Incorporo acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5	5	5
A veces	3	14	14	19
Válido Casi siempre	11	52	52	71
Siempre	6	29	29	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

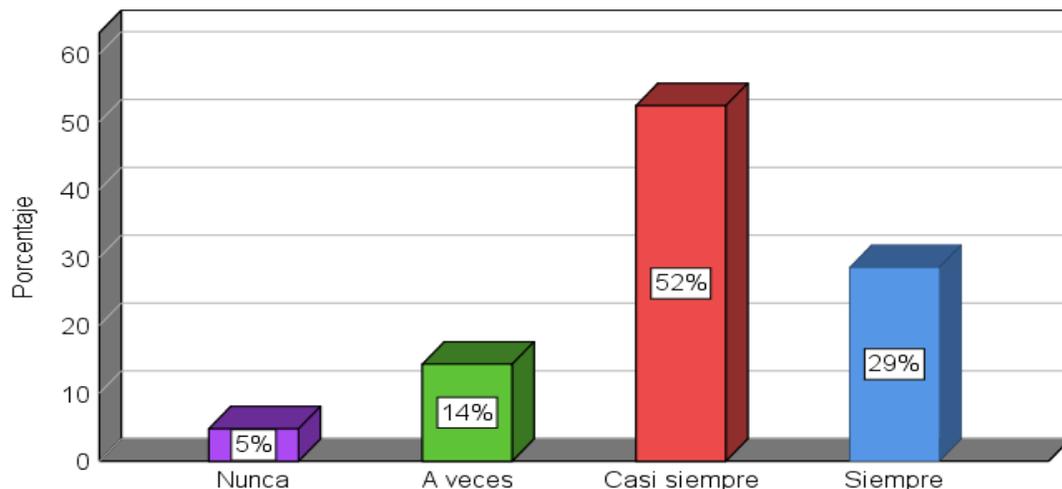


Figura 20

Incorporo acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas

Fuente: Propia.

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 52% señaló que casi siempre se incorpora acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas, el 29% siempre, un 14% manifestaron que a veces, y el 5% que nunca.

Variable (X): Desempeño Laboral

Tabla 23

Se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	5	5	5
A veces	1	5	5	10
Válido Casi siempre	12	57	57	67
Siempre	7	33	33	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

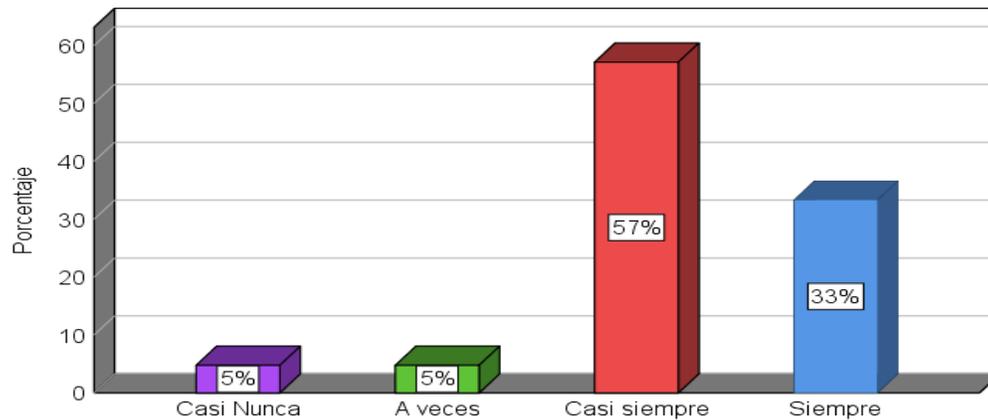


Figura 21

Se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 57% señala que casi siempre se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución, un 33% siempre, el 5% indicó que a veces, otro 5% casi nunca.

Tabla 24

Se elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5	5	5
	Casi Nunca	2	10	10	14
	A veces	5	24	24	38
	Casi siempre	8	38	38	76
	Siempre	5	24	24	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

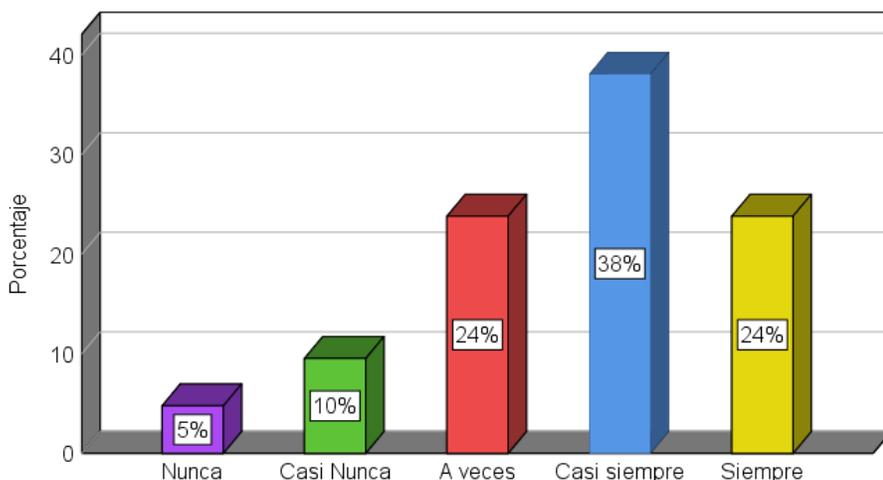


Figura 22

Se Elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 38% indicó que casi siempre se elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje, el 24% siempre, otro 24% a veces, el 10% señaló que casi nunca, y el 5% nunca.

Tabla 25

Se Toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	7	33	33	33
Válido Siempre	14	67	67	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

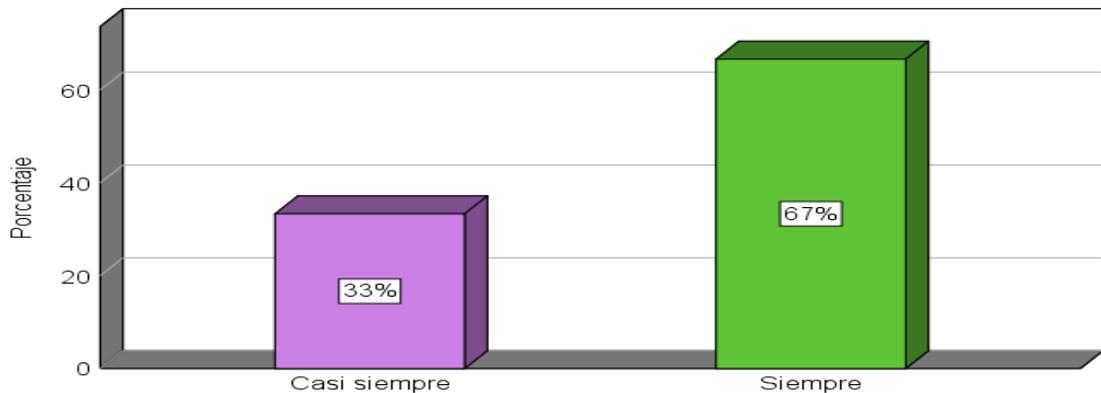


Figura 23

Se Toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que solo el 67% señala que siempre se toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, y el 33% indica que casi siempre.

Tabla 26

Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	5	5	5
Casi siempre	11	52	52	57
Siempre	9	43	43	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

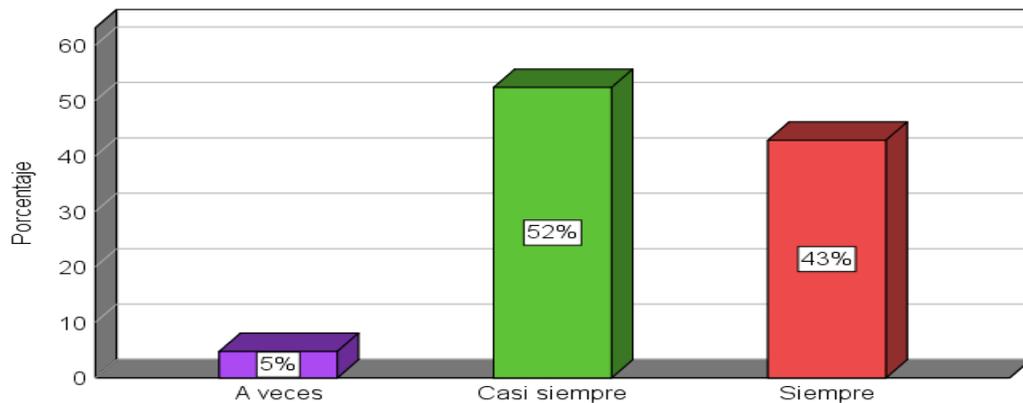


Figura 24

Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 52% manifiesta que casi siempre Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar, el 43% señala que siempre, y el 5% indica que a veces.

Tabla 27

Se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	1	5	5	5
Válido Casi siempre	7	33	33	38
Válido Siempre	13	62	62	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

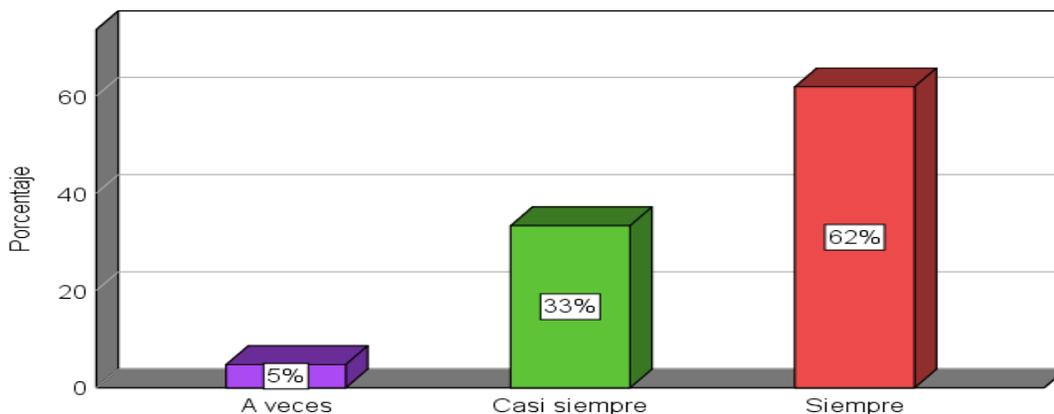


Figura 25

Se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 62% indica que siempre se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades, el 33% señala que casi siempre, y el 5% a veces.

Tabla 28

Se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	5	5	5
A veces	1	5	5	10
Válido Casi siempre	6	29	29	38
Siempre	13	62	62	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

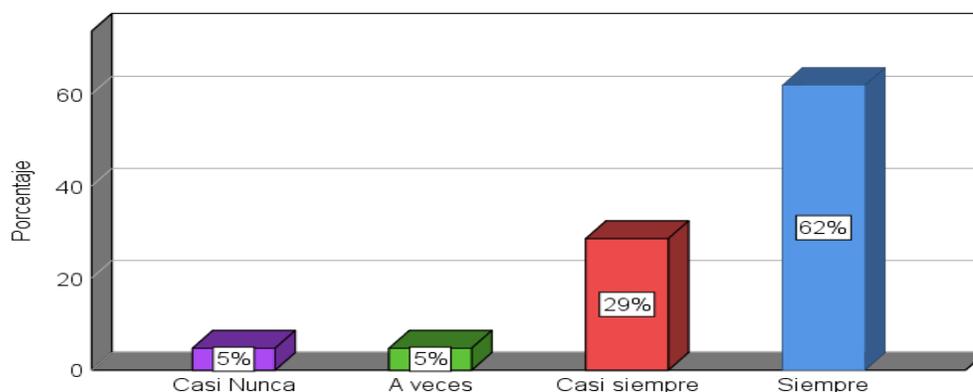


Figura 26

Se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 62% señaló que siempre se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias, el 29% casi siempre, un 5% a veces, y el 5% casi siempre.

Tabla 29

Se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	5	5	5
A veces	1	5	5	10
Casi siempre	7	33	33	43
Siempre	12	57	57	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

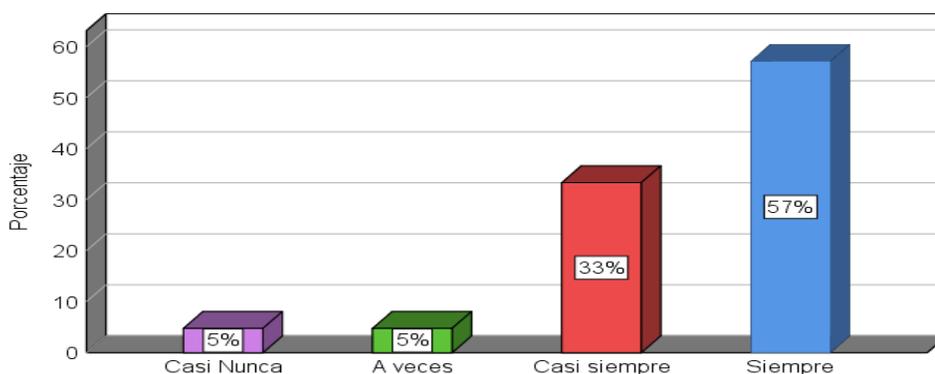


Figura 27

Se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 57% manifestó que siempre se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible, un 33% casi siempre, el 5% indico que a veces y el 5% casi nunca.

Tabla 30

Se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	14	14	14
Casi siempre	9	43	43	57
Válido Siempre	9	43	43	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

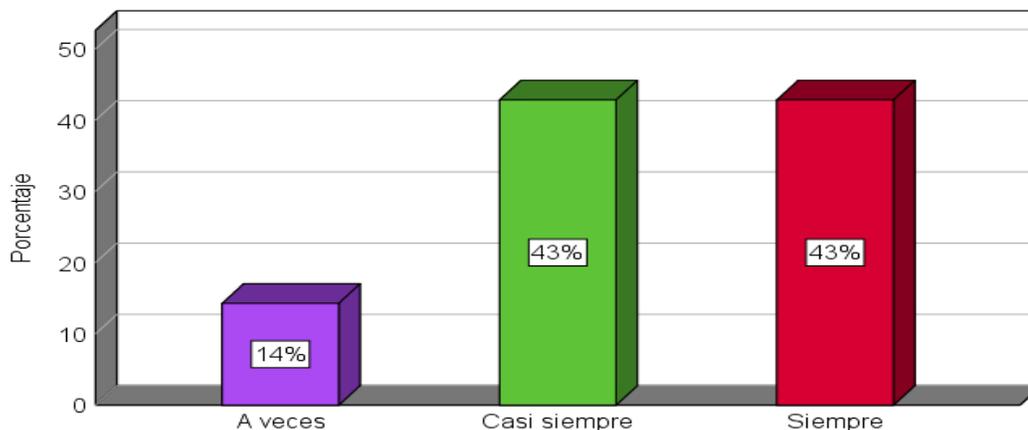


Figura 28

Se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 43% manifiesta que siempre se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias, otro 43% señala que casi siempre, y el 14% indica que a veces.

Tabla 31

Se diseñan actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	29	29	29
Casi siempre	6	29	29	57
Siempre	9	43	43	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

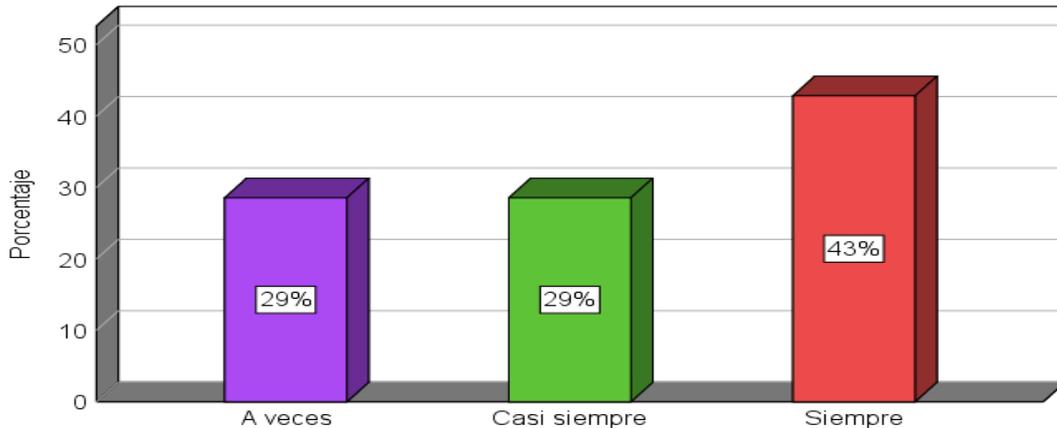


Figura 29

Se diseñan actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 43% indica que siempre se diseñan actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes, el 29% manifiesta que siempre, y un 29% a veces.

Tabla 32

Se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	5	5	5
Válido	A veces	1	5	5	10
	Casi siempre	12	57	57	67
	Siempre	7	33	33	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

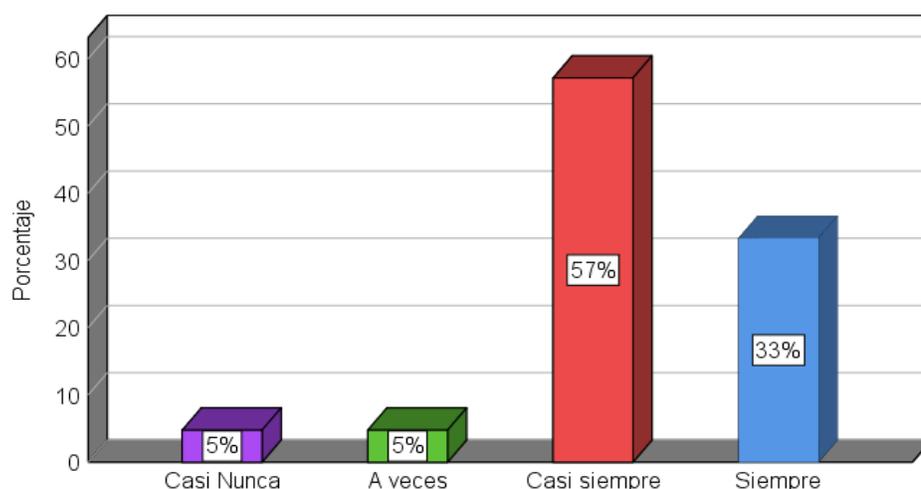


Figura 30

Se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 57% indicó que siempre se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, un 33% casi siempre, el 5% señaló que a veces, y otro 5% casi nunca.

Tabla 33

Se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	12	57	57	57
Válido Siempre	9	43	43	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

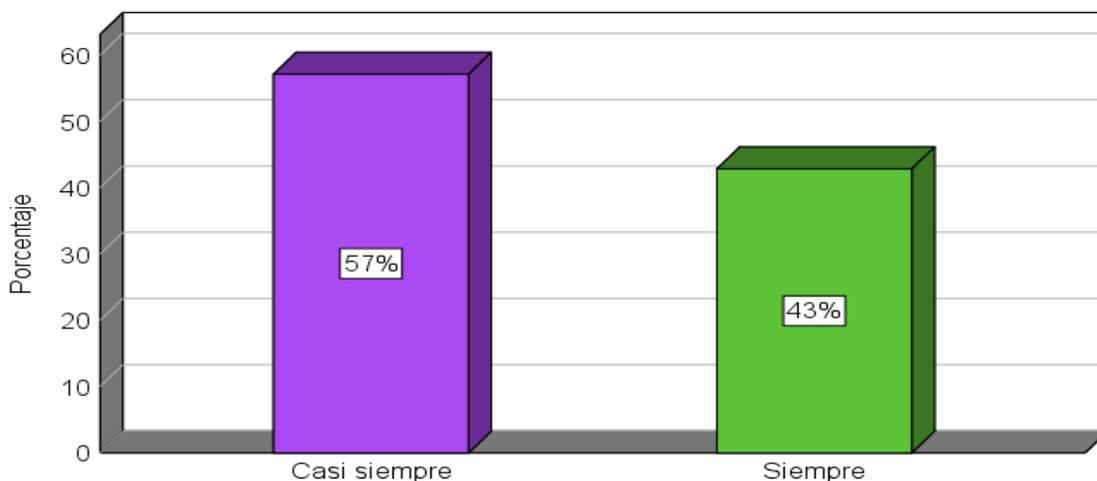


Figura 31

Se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 57% indica que casi siempre se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase, y el 43% señaló que siempre.

Tabla 34

Se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi siempre	12	57	57	57
Válido	Siempre	9	43	43	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

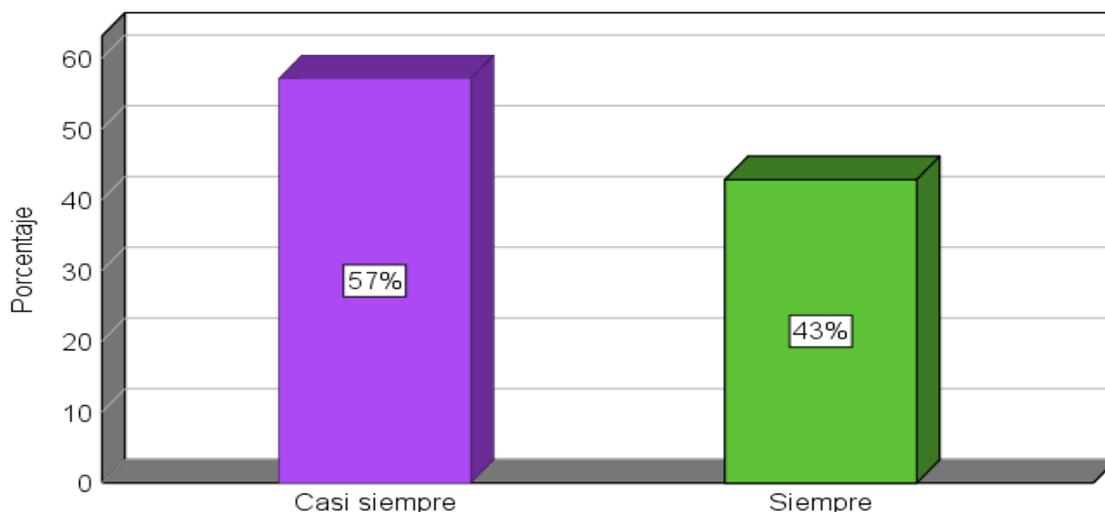


Figura 32

Se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 57% manifestó que casi siempre se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente, y el 43% indicó que siempre.

Tabla 35

Se utiliza una estrategia didáctica para cada tema teniendo en cuenta la sesión de aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	10	10	10
A veces	4	19	19	29
Válido Casi siempre	6	29	29	57
Siempre	9	43	43	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

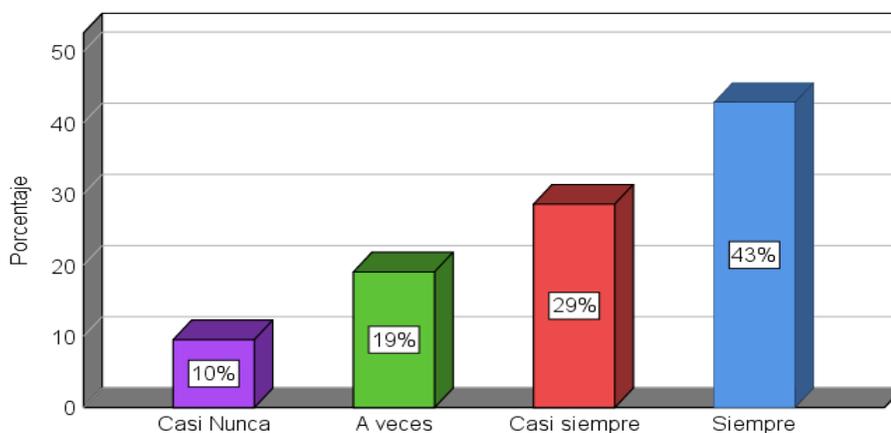


Figura 33

Se utiliza una estrategia didáctica para cada tema teniendo en cuenta la sesión de aprendizaje.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 43% siempre se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos, el 29% indicó que casi siempre, el 19% a veces, y el 10% casi nunca.

Tabla 36

Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	14	14	14
A veces	7	33	33	48
Válido Casi siempre	10	48	48	95
Siempre	1	5	5	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

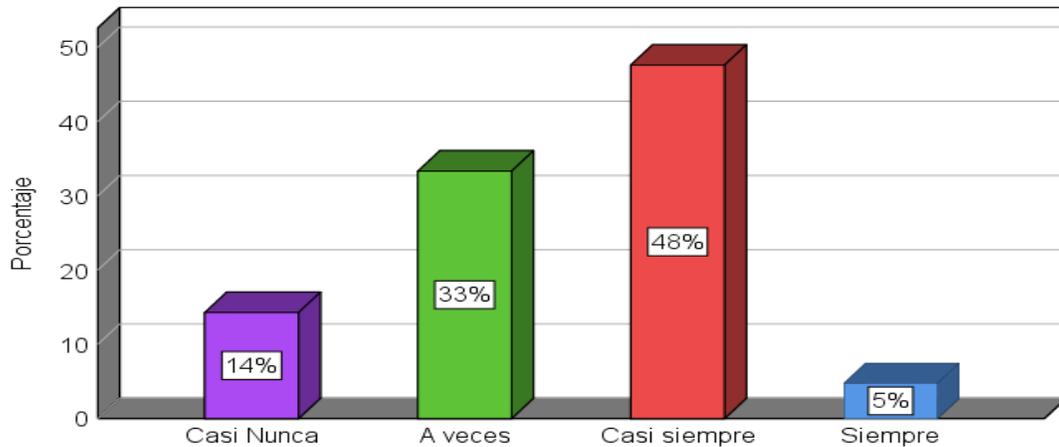


Figura 34

Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 48% casi siempre. Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos, un 33% a veces, el 14% señala que casi nunca y el 5% indica que siempre.

Tabla 37

Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	5	5	5
A veces	4	19	19	24
Válido Casi siempre	12	57	57	81
Siempre	4	19	19	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

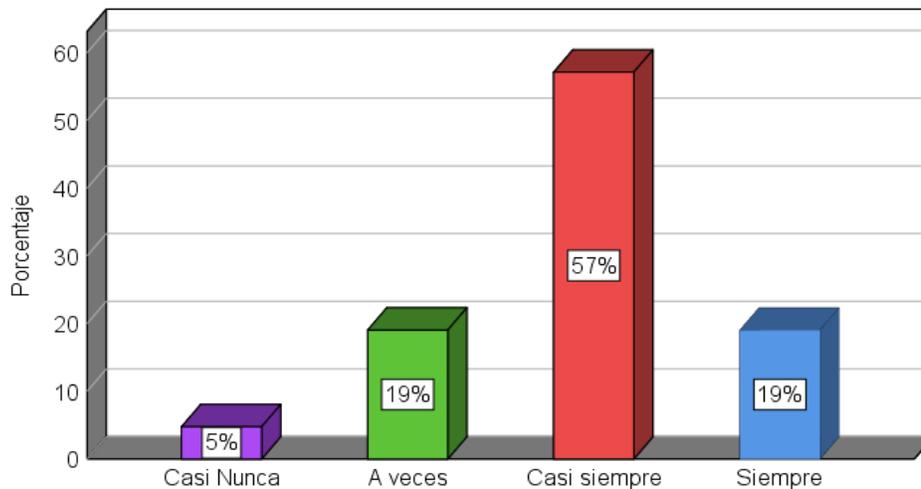


Figura 35

Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 57% manifestó que casi siempre Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos, el 19% siempre, otro 19% señaló que a veces, y el 5% casi nunca.

Tabla 38

Se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5	5	5
	A veces	1	5	5	10
	Casi siempre	5	24	24	33
	Siempre	14	67	67	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

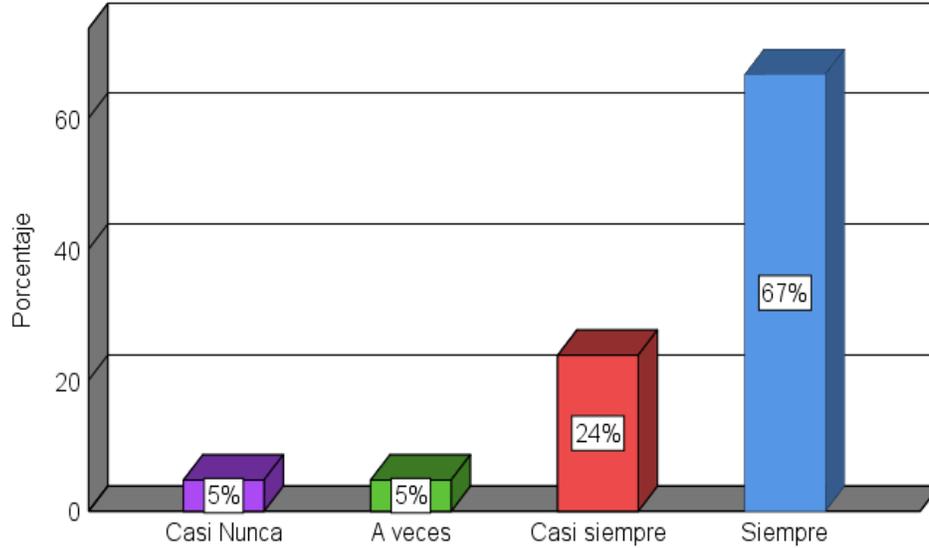


Figura 36

Se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 67% indico que siempre se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos, un 24% casi siempre, el 5% señala que a veces, y otro 5% que casi nunca.

Tabla 39

Las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	5	5	5
	A veces	2	10	10	14
Válido	Casi siempre	9	43	43	57
	Siempre	9	43	43	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

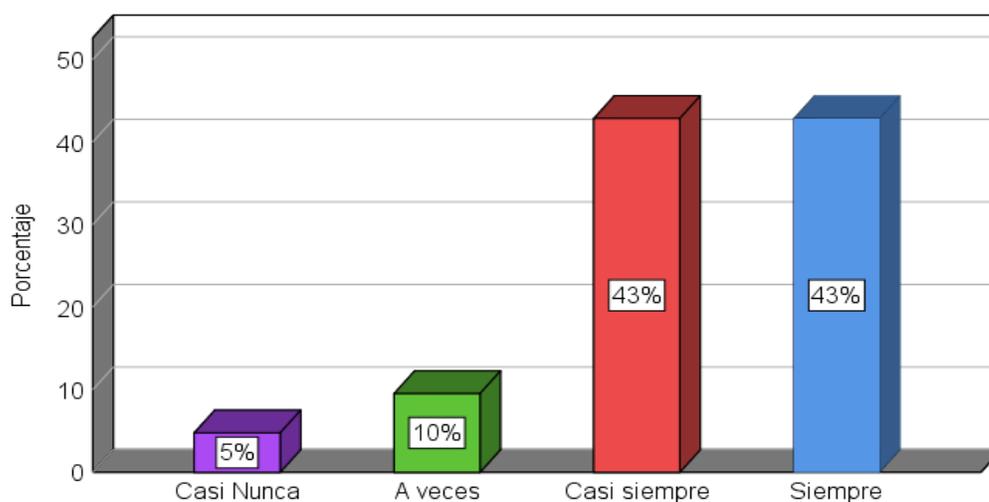


Figura 37

Las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 43% manifestó que casi siempre las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman, otro 43% siempre, un 10% señala que a veces, y el 5% casi nunca.

Tabla 40

Se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	14	14	14
Válido Casi siempre	7	33	33	48
Siempre	11	52	52	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

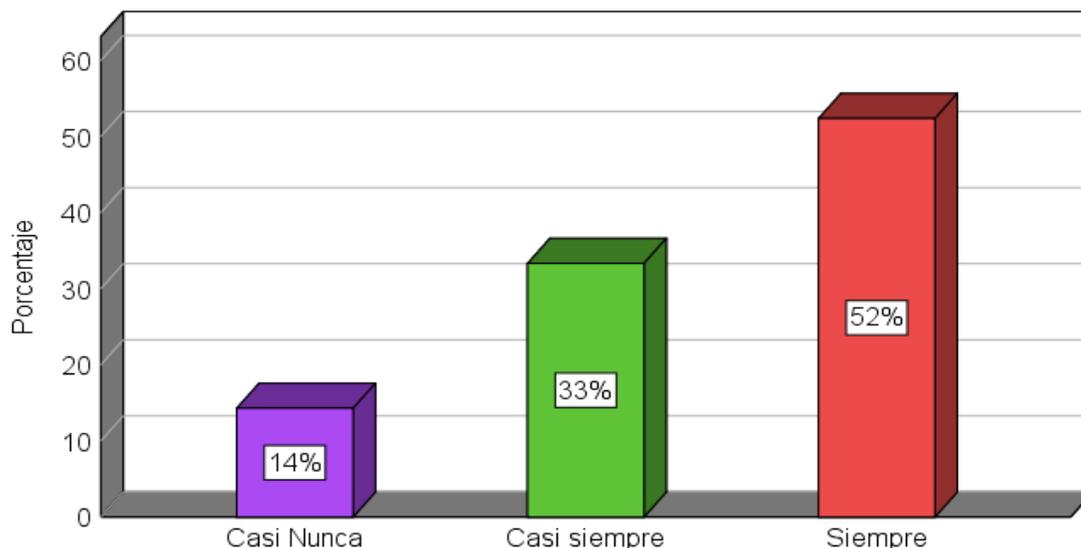


Figura 38

Se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 52% señala que siempre se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía, el 33% casi siempre, y el 14% indica que casi nunca.

Tabla 41

Se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	10	10	10
Casi siempre	12	57	57	67
Siempre	7	33	33	100
Total	21	100	100	

Fuente: Propia

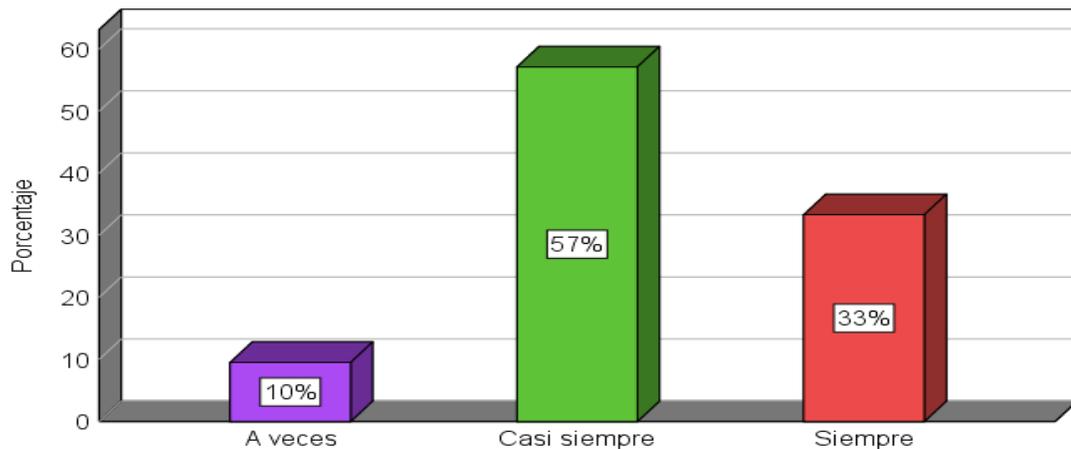


Figura 39

Se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 57% manifestó que siempre se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas, un 33% siempre, y el 10% señaló que a veces.

Tabla 42

Se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	10	10	10
	Siempre	19	90	90	100
	Total	21	100	100	

Fuente: Propia

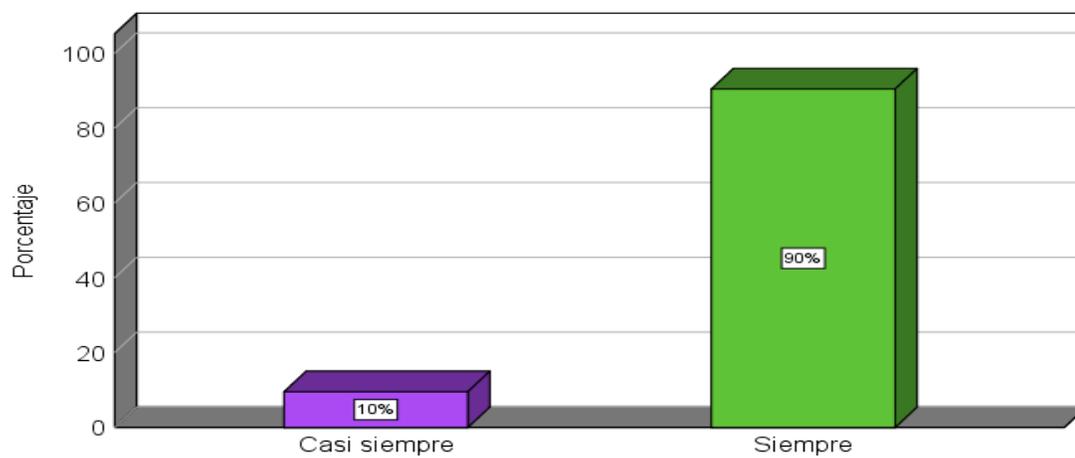


Figura 40

Se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 50% indico que siempre se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores, y el 10% señalo que casi siempre

Niveles descriptivos de la variable (X): Instrumentos de Gestión.

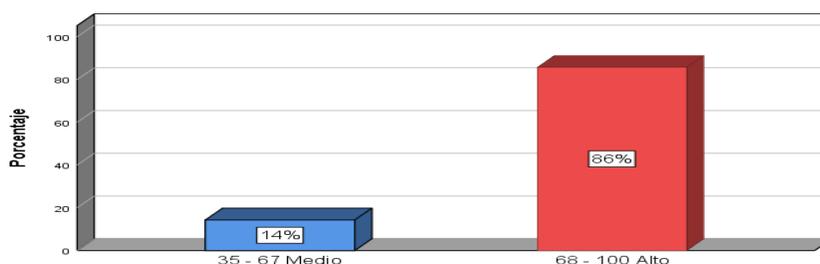
Una vez aplicado el cuestionario a toda la muestra materia de investigación y procesando la información obtenida y luego procedimos al analices de información, lo que nos permitirá realizar mediciones y comparaciones necesarias en el presente trabajo de investigación cuyos resultados los presentamos a continuación:

Es así como comenzaremos a identificar los niveles de la variable y sus dimensiones en que se presentan; según la percepción de los colaboradores materia de investigación.

Tabla 43*Percepción de la variable Instrumentos de gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	35 - 67 Medio	3	14	14	14
	68 - 100 Alto	18	86	86	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

**Figura 41***Percepción de la variable Instrumentos de Gestión*

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 86% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción sobre la variable instrumentos de gestión, y en tanto que el 14% está en un nivel medio.

Niveles de las dimensiones de la variable (X)**Dimensión 1: Proyecto Educativo Institucional****Tabla 44***Percepción de Proyecto Educativo Institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19 - 34 Medio	7	33	33	33
	35 - 50 Alto	14	67	67	100
	Total	21	100,0	100,0	

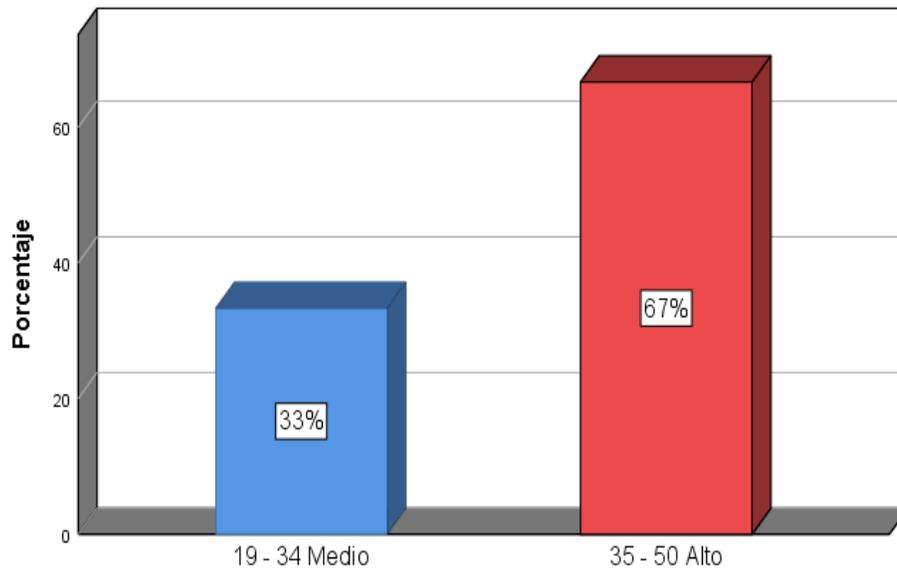


Figura 42

Percepción de Proyecto Educativo Institucional

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 67% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción sobre Proyecto Educativo Institucional, y en tanto que el 33% está en un nivel medio.

Dimensión 2: Manual de Organización de Funciones.

Tabla 45

Percepción Manual de Organización de Funciones

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	11 - 20 Medio	2	10	10	10
	21 - 30 Alto	19	90	90	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

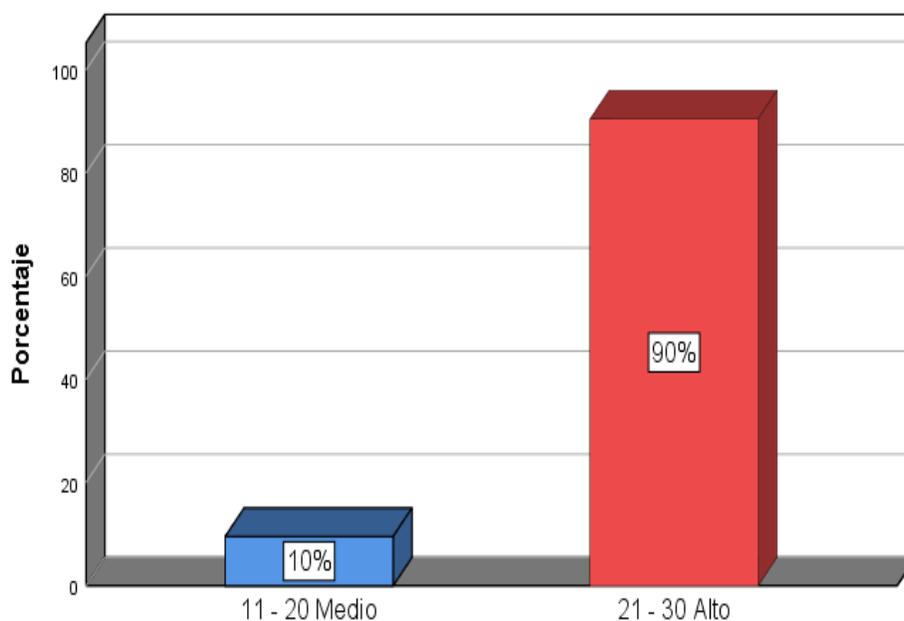


Figura 43

Percepción Manual de Organización de Funciones

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 90% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción sobre Manual de Organización de Funciones, y en tanto que el 10% está en un nivel medio.

Dimensión 3: Plan Anual de Trabajo.

Tabla 46

Percepción Plan Anual de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 8 Bajo	1	5	5	5
	9 - 14 Medio	5	24	24	29
	15 - 20 Alto	15	71	71	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

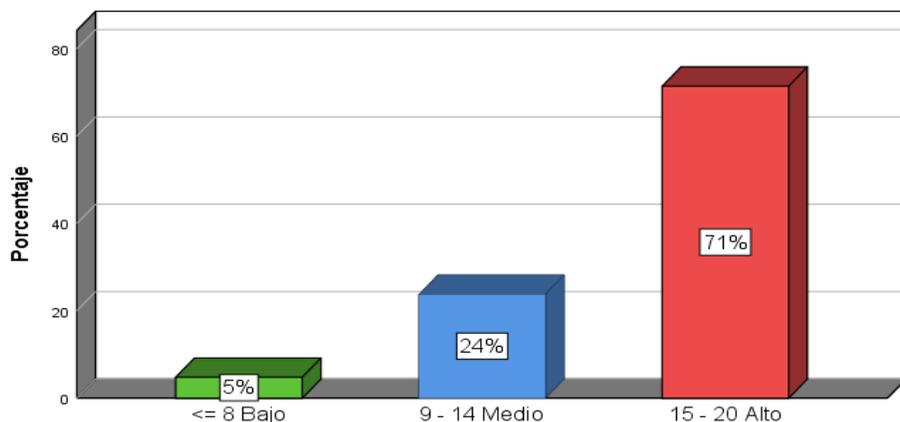


Figura 44

Percepción Plan Anual de Trabajo

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 71% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción sobre Plan Anual de Trabajo, el 24% en un nivel medio; y el 5% en un nivel bajo.

Niveles descriptivos de la variable (Y): Desempeño Laboral

Una vez aplicado el cuestionario a toda la muestra materia de investigación y procesando la información obtenida de esta forma comenzaremos a identificar los niveles de la variable II y sus dimensiones en que se presentan; según la percepción de los colaboradores materia de investigación.

Niveles de las dimensiones de la variable (Y)

Tabla 47

Percepción de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	35 - 67 Medio	1	5	5	5
	68 - 100 Alto	20	95	95	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

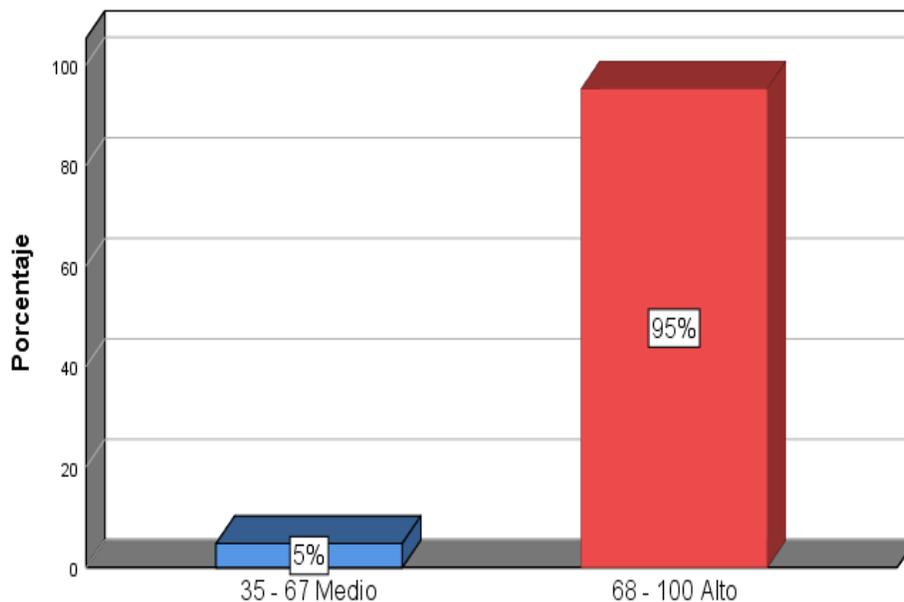


Figura 45

Percepción de la variable desempeño laboral

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 95% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción de la variable desempeño laboral, el 5% en un nivel medio.

Dimensión 1: Planificación de la Enseñanza

Tabla 48

Percepción de Planificación de la Enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19 - 34 Medio	1	5	5	5
	35 - 50 Alto	20	95	95	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

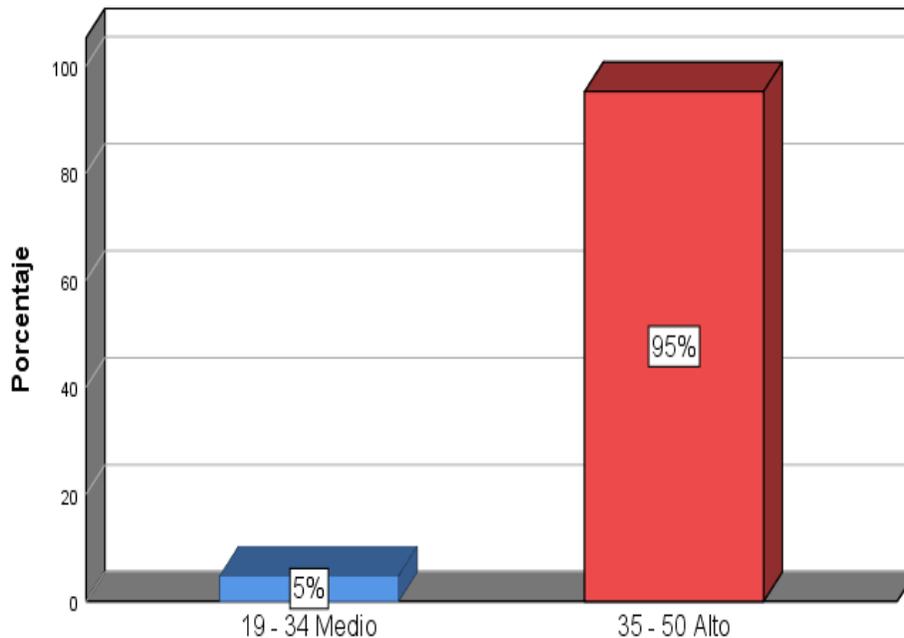


Figura 46

Percepción de Planificación de la Enseñanza

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 95% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción de la Planificación de la Enseñanza, el 5% en un nivel medio.

Dimensión 2: Estrategias Metodológicas

Tabla 49

Percepción de Estrategias Metodológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11 - 20 Medio	2	10	10	10
	21 - 30 Alto	19	90	90	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

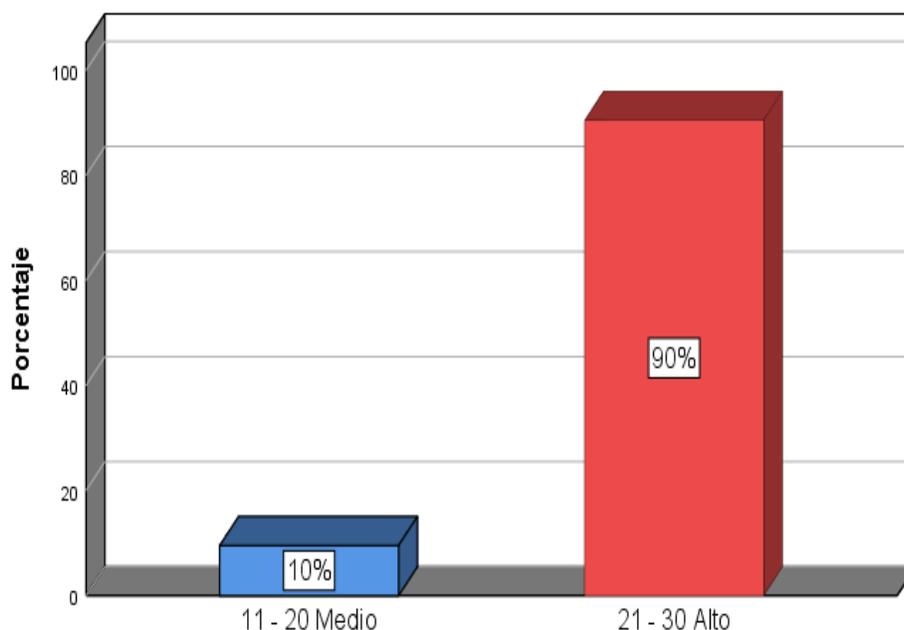


Figura 47

Percepción de Estrategias Metodológicas

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 90% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción de la Estrategias Metodológicas, el 5% en un nivel medio.

Dimensión 3: Roles del Docente

Tabla 50

Percepción de Roles del Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	9 - 14 Medio	1	5	5	5
	15 - 20 Alto	20	95	95	100
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Propia

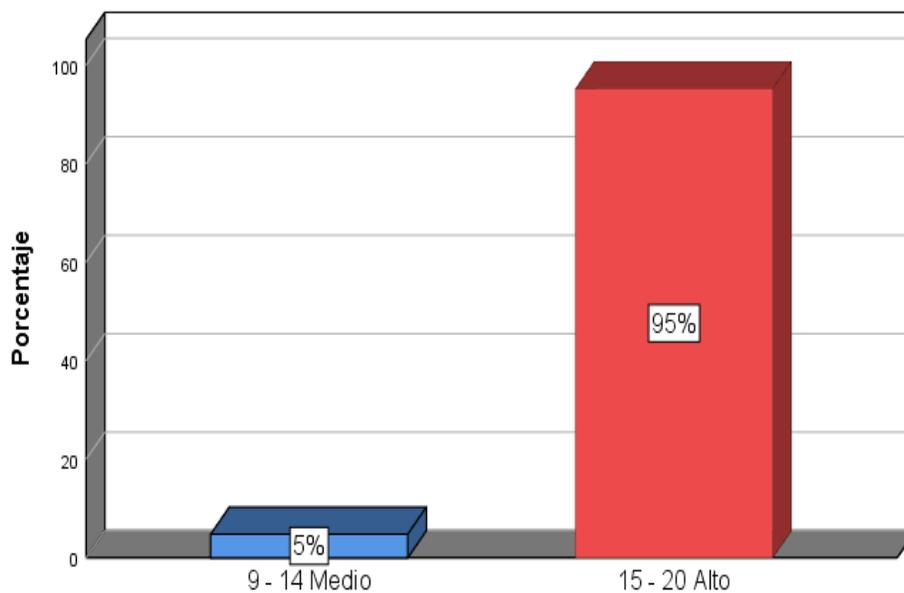


Figura 48

Percepción de Roles del Docente

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 95% de los datos se ubican en un nivel alto respecta a su percepción de la Roles del Docente, el 5% en un nivel medio.

Contrasté de Hipótesis general

Hipótesis general

(H₁) Los Instrumentos de Gestión inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020

(H₀) Los Instrumentos de Gestión **NO** inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020

Tabla 51*Correlación de Pearson*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Correlación de Pearson**Tabla 52**

Correlación entre Instrumentos de Gestión y Desempeño Laboral

		VIG_001	VDL_002
VIG_001	Correlación de Pearson	1	,189
	Sig. (bilateral)		,412
	N	21	21
VDL_002	Correlación de Pearson	,189	1
	Sig. (bilateral)	,412	
	N	21	21

Fuente: Propia

De acuerdo a la Hipótesis general sobre la incidencia directa entre la Variable Instrumentos de Gestión y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo - 2020. según la tabla N.º 52 indica que $p=,412$ mayor que $0,05$ por lo que se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 , correlación de

0,189, es decir una correlación positiva muy baja, concluyendo que los Instrumentos de Gestión **NO** inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020

Hipótesis específicas

(H1) Los instrumentos de gestión inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

(H0) Los instrumentos de gestión **NO** inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

Tabla 53

Correlación entre Instrumentos de Gestión y planificación de la enseñanza

		VIG_001	VDL_D1
VIG_001	Correlación de Pearson	1	,351
	Sig. (bilateral)		,119
	N	21	21
VDL_D1	Correlación de Pearson	,119	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	21	21

Según la Hipótesis específica (a) sobre la incidencia entre la Variable Instrumentos de gestión y la dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo - 2020; según la tabla N.º 53 indica una $p=0,412$ mayor que 0,05 por lo que se rechaza la **H₁** y se acepta la **H₀** que hay una correlación de 0,351, con una Correlación positiva baja. Por lo que se concluye que los instrumentos de gestión **NO** inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

(H1) Los instrumentos de gestión se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

(H0) Los instrumentos de gestión **NO** se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

Tabla 54

Correlación entre instrumentos de gestión y estrategias metodológicas

		VIG_001	VDL_D2
VIG_001	Correlación de Pearson	1	,026
	Sig. (bilateral)		,911
	N	21	21
VDL_D2	Correlación de Pearson	,026	1
	Sig. (bilateral)	,911	
	N	21	21

Fuente: Propia

Por lo que la Hipótesis específica (b) sobre la relación significativa entre la Variable Instrumentos de gestión y la dimensión estrategias metodológicas de la variable Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo – 2020, según la tabla N.º 54 indica que $p=0,911$ mayor que $0,05$ por lo que se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 , con una correlación de $0,026$, es decir una positiva muy baja, concluyendo que los instrumentos de gestión **NO** se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

(H1) Los instrumentos de gestión inciden directamente en los roles de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

(H₀) Los instrumentos de gestión **NO** inciden directamente en los roles de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

Tabla 55

Correlación entre instrumentos de gestión y roles del docente

		VIG_001	VDL_D3
VIG_001	Correlación de Pearson	1	-,077
	Sig. (bilateral)		,741
	N	21	21
VDL_D3	Correlación de Pearson	-,077	1
	Sig. (bilateral)	,741	
	N	21	21

Fuente: Propia

Por lo que la Hipótesis específica (c) sobre la relación significativa entre la Variable Instrumentos de Gestión y la dimensión roles de los docentes de la variable Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo – 2020; según la tabla N.º 55 señala que $p=0,741$ mayor que 0,05 por lo que se rechaza la H1 y se acepta la H1, con correlación de -0,077, es decir una correlación negativa muy baja. Por lo que se concluye que Los instrumentos de gestión **NO** inciden directamente en los roles de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020.

V. DISCUSIÓN

Realizada el análisis de resultados de la variable instrumentos de gestión y desempeño laboral, y que la relevancia del estudio fue determinar la correlación entre ambas variables. Esta correlación se realizó por cada Hipótesis.

En la Hipótesis general sobre la incidencia directa entre la Variable Instrumentos de Gestión y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo - 2020. Se concluyó, que los Instrumentos de Gestión no inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020, dado que $p=0,412 > 0,05$, con una correlación de 0,189, es decir una correlación positiva muy baja, los resultados guardan relación con, Rivera (2017) en su investigación sobre Los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en diferentes II.EE. pertenecientes a una red educativa. los resultados obtenidos son que según la correlación de Rho Spearman ,532 existe una correlación positiva intensa y una relación significativa $p\text{-valor}= ,002 < ,05$ entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en las II.EE. de la Red N° 11 DREC – Callao. también. según la correlación de Rho Spearman ,835 existe una representación positiva intensa, y una relación significativa $p\text{-valor}= ,000 < ,05$ entre el proyecto curricular institucional y la Gestión Pedagógica en las II.EE. de la Red N° 11 DREC – Callao, llegando a la conclusión que en los resultados obtenidos no existe una relación significativa entre el reglamento interno y la gestión pedagógica; es decir que no hay alguna relación entre este instrumento

En la Hipótesis específica 1 sobre la incidencia entre la Variable Instrumentos de gestión y la dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo - 2020; Se concluyó, que los instrumentos de gestión **no** inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020. Donde $p=0,412$ mayor que 0,05, con

correlación de 0,351, con una Correlación positiva baja. Asimismo, Gálvez & Milla (2018), concluir que existe bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación, finalizando con la elaboración de un modelo de evaluación docente, que integre una nueva forma de evaluación, desde el aspecto de reflexión docente y mejora de su desempeño lo que guarda relación entre ambas investigaciones.

Por lo que la Hipótesis específica 2 sobre la relación significativa entre la Variable Instrumentos de gestión y la dimensión estrategias metodológicas de la variable Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo – 2020, Se concluyó, que los instrumentos de gestión no se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020. Por lo que $p=0,911$ mayor que 0,05, con una correlación de 0,026, es decir una positiva muy baja. Asimismo, Valle, Figueroa, & Godoy, P. Q. (2016), en su artículo titulado INSTRUMENTOS CLAVES DE LA GESTIÓN ESCOLAR. EL CASO DE LA SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL DE CHILE, se llegó a las conclusiones demuestran que los PEI de las instituciones educativas tienen estructuras diferentes, en cambio los PME tienen propósitos similares y una sola lógica de elaboración, en todas la instituciones focalizadas de identifico que sus integrantes de su comunidad educativa participan de manera diferenciada en la elaboración, implementación, difusión y evaluación de PEI y PME; en tanto que entre PEI y PME, se identificó que, tres instituciones educativas presentan una relación mediana y la diferencia una alta coherencia, por lo que la relación ay una explícita entre PEI y PME), los contenidos del PEI de una de las institución educativa no requiere ajuste, mientras de las demás instituciones educativas requieren un mediano nivel de ajuste lo que guarda una relación entre ambas investigaciones.

Por lo que la Hipótesis específica 3 sobre la relación significativa entre la Variable Instrumentos de Gestión y la dimensión roles de los docentes de la variable Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público Cutervo – 2020; indica que hay una correlación de $-0,077$, es decir una correlación negativa muy baja. Por su parte Gálvez & Milla (2018), según su artículo de investigación titulado Evaluación del desempeño docente Llegando a concluir que existe bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación, finalizando con la elaboración de un modelo de evaluación docente, que integre una nueva forma de evaluación, desde el aspecto de reflexión docente y mejora de su desempeño. Lo que nos indica que ambas investigaciones tienen una relación entre sí.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó, que los Instrumentos de Gestión no inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020, dado que $p=0,412 > 0,05$, con una correlación de 0,189, es decir una correlación positiva muy baja

Segunda: Se concluyó, que los instrumentos de gestión no inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020. Donde $p=0,412$ mayor que 0,05, con correlación de 0,351, con una Correlación positiva baja.

Tercera: Se concluyó, que los instrumentos de gestión no se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020. Por lo que $p=0,911$ mayor que 0,05, con una correlación de 0,026, es decir una positiva muy baja

Cuarta: Se concluyó, que no existe incidencia entre los instrumentos de gestión y los roles de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo– IESTP en el año 2020. Determinado por que indica una correlación negativa muy baja de (-0,077**) y un $p=0,741$

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, al director y sus jefaturas para tener en cuenta la participación permanente de los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión de las Instituciones Educativas del nivel superior, para poder dar mejores resultados, desempeñar los roles que les corresponde, monitorear el total cumplimiento de las disposiciones para cumplir con las metas establecidas.
2. Se recomienda, al Jefe de Unidad Académica, exigir a los docentes de su plana, a promover todas las mejores prácticas en la planificación de la enseñanza, reconociendo el trabajo de tal forma que desarrolle su programación a cabalidad y con toda normalidad.
3. Se recomienda, a la administración y dirección del plantel, organizar cursos de capacitación de manera permanente en estrategias metodológicas para todos los docentes que ayudar a logra a cabalidad su objetivos y metras establecidas.
4. Se recomienda, a la Jefatura de Unidad Académica, la permanente capacitación, para dar a conocer todos sus roles como docentes, y desarrollar todas sus actividades y funciones para mejorar la educación en las instituciones públicas y privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E. y Grande, I. (2005). Análisis de encuestas. Madrid: ESIC.
- Alvarado, O. (1999) Gestión educativa. Lima: Editorial San Marcos.
- Alvarado, O. (1999). Gestión educativa: enfoques y procesos (1° ed.). (U. d. Lima, Ed.)
Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial.
- Alvarez Medina, L. H. (2018). Los instrumentos de gestión y su implicancia en el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, del Distrito de San Sebastian, Cusco, 2017.
- Ander-egg, Ezequiel (1993). La planificación educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Arias, M. (2008). Administración de empresas. México: Editora Pretina-May Hispanoamérica S.A.
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva y calidad de la educación Costa Rica EUCR.
- Bellido (2014), Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa edelmira del pando del distrito de ate, 2011.
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle
ESCUELA DE POSTGRADO
- Bittel S. (2000). Administración de Personal. México.
- Cabrera, R., & Pamela, A. (2017). Influencia de los instrumentos de gestión en la ejecución presupuestal de la Municipalidad de Salitral.
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica (6.ª edición). Lima: San Marcos.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. . Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría General de la Administración (7a ed. México. McGraw-Hill
- Consejo Nacional de Educación. (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021. Lima.

- Cruz, M. Criollo, T. y Raffo V (2017). Estrategias metodológicas para la Enseñanza-Aprendizaje con Enfoque Aprender en Libertad. Vol 2, No. 10, 54-69. ISSN 2477-9024
- Fernández, L. G. (2019) Relación entre los Instrumentos de Gestión Institucional Liderazgo Directivo en las Instituciones Educativas Distrito de Vilcabamba, Provincia de la Convención y Departamento del Cusco
- Fincowsky, E. (2009). Organización de Empresas. México D.F: McGraw W - HILL Interamericana.
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones, 6(2). 407-452 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García y Hermoza (2017), El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios – 2016, UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.
- González, C. (2011). Tic Tac. Formas de enseñar vs. Maneras de aprender. Página Web: Los docentes y las TIC. <http://docentesytic.wordpress.com/2011/05/03/tic-tac-formas-de-ensear-vs-manerasde-aprender/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. (5.ª ed.). México D.F.: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Incio, S.N.E., García, V.M.B., Gomero, C.E., Huarcaya, E. E. M. Lévano, S.C.E., Paucarcaja, V. L. J. Peraza. C.B.D.(2016). Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Ivancevich J., M., Konopaske, R., & Matteson M., T. (2006). Comportamiento
- Lavado Espinoza, I. J., & Morales Nación, N. (2018). Instrumentos de gestión y calidad educativa en una Institución Educativa de Huamalíes, 2018.
- Leyva Barajas Yolanda Edith (2010) Evaluación del Aprendizaje: Una guía práctica para profesores
- Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica, 1º ed. Lima.
- Ministerio de Educación (2005), Guía para la formulación del manual de organización y funciones en las instancias de gestión educativa descentralizada Lima Perú.

- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima. Corporación Gráfica Navarrete. S. A. Perú.
- Ministerio de Educación (2019) NORMA QUE REGULA LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y PROGRAMAS DE EDUCACIÓN. BÁSICA.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6246/Norma%20que%20regula%20los%20instrumentos%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20las%20instituciones%20educativas%20y%20programas%20de%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivares Acuña, N. L. (2014). Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona Baja del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL N ° 01, 2014.
- Organizacional. México: Mc GRAW-HLL.
- Oseda, D. (2008) Metodología de la Investigación, Perú: Pirámide.
- Pérez Flores, C. A. (2016). La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén.
- Rivera Ortega, M. (2017). Los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en las II.EE. de la red N°11 DREC – Callao, 2015.
- Salas M. (2010), Manual de organización y funciones -MOF
<http://salasmacchiavello.blogspot.com/2010/10/manual-de-organizacion-y-funciones-mof.html>
- Sánchez, H., Reyes, C. (2002) Metodología y Diseño de la Investigación Científica. Lima Perú: URP. Fondo Editorial.
- Scanlan, B. (2000) Administración para nuevos gerentes. Serie de Administración y Negocios. Chile: Ed. Bloom Sant.
- UNESCO (2011) Manual de Gestión para Directores de las instituciones educativas.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>.
- Universidad del Centro del Perú. (2015). Reglamento Del Sistema Institucional De Archivos. Lima.

- Velarde Humpire, G. (2018). Instrumentos de gestión y la administración de la Red de Servicios de Salud La Convención - 2018.
- Valdez, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valle, F. C., Figueroa, P. M., & Godoy, P. Q. (2016). Instrumentos claves de la gestión escolar. El caso de la subvención escolar preferencial de Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 16(3).
- Vidarte, E. (2005). Enseñanza sacrificio. Segunda Edición. Madrid: Editorial Lexis.
- Villarroel, Sonia. (2002). Proyecto Educativo Institucional. Marco legal y estructura básica. Programa 900 Escuelas. Santiago de Chile: Ministerio de Educación de Chile.
- Virginia Fragoso Ruiz (2012.5p) Medios Y Material Didáctico. Universidad Nacional Autónoma De México Colegio De Ciencias Y Humanidades Secretaria de Planeación Programa De Investigación Sobre La Docencia En El Cch. Seminario De Investigación Educativa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Instrumentos de Gestión y desempeño laboral de los docentes del IESTP -Cutervo 2020”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable X:		
			INSTRUMENTOS DE GESTIÓN		Población: 42 trabajadores
			Dimensiones:		Muestra: 21 trabajadores
¿De qué manera incide los Instrumentos de Gestión en el desempeño laboral de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?	Determinar de qué manera incide los instrumentos de gestión y el Desempeño laboral de los docentes del IESTP “C” en el año 2020	Los Instrumentos de Gestión inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del IESTP “C” en el año 2020.	Proyecto Educativo Institucional	Conocimiento del PEI Misión y Visión Institucional	
				Conocimiento de la Gestión	Tipo de Investigación:
				Conocimiento Organizacional	Correlacional
			Manual de Organización de Funciones.	Conocimiento de los perfiles.	Método de investigación hipotético
				Normativas Planteadas	Deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo incide Los instrumentos de Gestión y la Planificación de la Enseñanza de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?	Establecer la incidencia entre los instrumentos de gestión y la planificación de la enseñanza de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.	Los instrumentos de gestión inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.	Plan Anual de Trabajo.	Elaboración del PAT Desarrollo del PAT	Diseño:
				Acciones de proyecto	
			Variable Y:		No experimental de corte transversal
			DESEMPEÑO LABORAL		
			Dimensiones:		
¿De qué manera los instrumentos de gestión inciden en las estrategias metodológicas de los	Analizar la incidencia de los instrumentos de gestión en las estrategias metodológicas de los	Los instrumentos de gestión se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los	Planificación de la Enseñanza.	Elaboración de Programación Diseño de Unidad Didáctica.	Estadístico de prueba: “r” Pearson.

docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?

docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020

docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020

Estructura de Sesiones

**Instrumentos:
Cuestionario.**

**TÉCNICA:
ENCUESTA.**

Estrategias Metodológicas

Participación de Alumnos

Técnicas de Enseñanza-Aprendizaje.
Evaluación de los Aprendizajes.

Para medir la variable X:

¿Cómo los instrumentos de gestión inciden en los roles de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020?

Identificar la incidencia entre los instrumentos de gestión y los roles de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020.

Los instrumentos de gestión inciden directamente en los roles de los docentes del IESTP-Cutervo en el año 2020

Roles del Docente.

Desarrollo de clases
Trabajo de Estudiantes
Propiciar investigación.

Encuesta

Para medir la variable Y:

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	El procedimiento de la variable Instrumentos de Gestión se medirá a través de las siguientes dimensiones: Proyecto Educativo Institucional, Manual de Organización de Funciones y el Plan Anual de Trabajo.	Proyecto Educativo Institucional	Conocimiento del PEI	1,2,3,4	Cuestionario
			Misión y Visión Institucional	5,6,7	
		Manual de Organización de Funciones.	Conocimiento de la Gestión	8,9,10	
			Conocimiento Organizacional	11,12	
		Plan Anual de Trabajo.	Conocimiento de los perfiles.	13,14	
			Normativas Planteadas	15,16	
			Elaboración del PAT	17,18	
			Desarrollo del PAT	19	
		Planificación de la Enseñanza.	Acciones de proyecto	20	
			Elaboración de Programación	1,2,3,4	
Diseño de Unidad Didáctica.	5,6,7				
DESEMPEÑO LABORAL	El procedimiento de la variable Desempeño Laboral se realizará a través de las siguientes dimensiones: motivación laboral, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo profesional.	Estrategias Metodológicas	Estructura de Sesiones	8,9,10	
			Participación de Alumnos	11,12	
			Técnicas de Enseñanza- Aprendizaje.	13,14	
		Roles del Docente.	Evaluación de los Aprendizajes.	15,16	
			Desarrollo de clases	17	
			Trabajo de Estudiantes	18,19	
			Propiciar investigación.	20	

Anexo 3: Instrumentos

VARIABLE: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Indicaciones:

Señores (as) colaboradores, con el presente cuestionario se pretende obtener información relacionada a los instrumentos de gestión del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo, para lo cual le pedimos su colaboración respondiendo todas las preguntas: marque con un (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

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

Nº	DIMENSIÓN: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	Me han incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional después de haber evaluado el PEI anterior.					
2	Se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes para estar preparados para el inicio de la institución.					
3	Tengo una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica.					
4	He participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional.					
5	Recurro a mi información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente.					
6	Tengo bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución.					
7	Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional.					
8	Se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución.					
9	Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca.					
10	Reconozco que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil.					

	DIMENSIÓN: MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES					
11	Tengo bien claro la estructura del organigrama de mi Institución.					
12	Tengo el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara.					
13	Considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta.					
14	Me informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución.					
15	Trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo.					
16	Tengo en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución.					
	DIMENSIÓN: PLAN ANUAL DE TRABAJO					
17	Se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones.					
18	Se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI.					
19	Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo.					
20	Incorporo acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas.					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones:

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

Nº	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	Se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución.					
2	Se elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje					
3	Se Toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
4	Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar.					
5	Se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades.					
6	Se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias.					
7	Se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible.					
8	Se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias					
9	Se diseña actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes.					
10	Se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS					
11	Se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase.					
12	Se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente					
13	Se utiliza una estrategia didáctica para cada tema teniendo en cuenta la sesión de aprendizaje.					
14	Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos.					
15	Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos.					
16	Se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos.					
	DIMENSIÓN: ROLES DEL DOCENTE					
17	Las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman.					
18	Se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía.					
19	Se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas.					
20	Se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores.					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE INDEPENDIENTE: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL								
1	Me han incluido en la elaboración del nuevo Proyecto Educativo Institucional después de haber evaluado el PEI anterior.	✓			✓		✓	Mayor ajuste el enunciado enojenativo.
2	Se tiene en cuenta sobre el contenido del PEI, de los compromisos como docentes para estar preparados ante cualquier eventualidad.	✓		✓				
3	Tengo una identidad institucional y respeto las indicaciones de las jefaturas dentro del marco de la buena marcha académica.	✓		✓			✓	Mayor ajuste
4	He participado en el análisis del funcionamiento de la gestión institucional.	✓		✓		✓		Ajuste del enunciado
5	Recurso a mi información para recordar cuál es el contenido exacto de la misión institucional para siempre tenerlo presente.	✓		✓			✓	“
6	Tengo bien claro cuál es la visión institucional, hasta dónde queremos llegar de acá a un tiempo como Institución.	✓		✓			✓	“
7	Me han hecho participar para elaborar la misión y visión institucional.	✓		✓			✓	“
8	Se tiene la claridad sobre la gestión de los directivos y jefaturas sobre el funcionamiento de la Institución.	✓		✓			✓	“
9	Conozco las características del Instituto, del patrimonio que tiene, que marca la diferencia con Institutos de otras provincias de Cajamarca.	✓		✓			✓	“
10	Reconozco que se ha utilizado un lenguaje claro y conciso al momento de redactar el PEI y que por lo tanto su manejo es fácil.	✓		✓			✓	“
II. MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES								
11	Tengo bien claro la estructura del organigrama de mi Institución.	✓		✓			✓	
12	Tengo el conocimiento de las funciones del personal que labora y que ocupa cargos dentro de la Institución donde trabajo, en forma clara.	✓		✓			✓	
13	Considero que los colegas que trabajan en mi entorno guardan las condiciones para cumplir sus funciones de manera correcta.	✓		✓			✓	
14	Me informo sobre el perfil de cada puesto de los docentes, jerárquicos, administrativos que laboran dentro de mi Institución.	✓		✓			✓	
15	Trato de conocer los códigos de conducta para los directivos, docentes del instituto donde actualmente trabajo.	✓		✓			✓	
16	Tengo en consideración desde el MOF, las nuevas reformas, en donde se establece los méritos, sanciones, repitencias, etc. Para los estudiantes, con los nuevos sistemas según normativa, planteados en mi institución.	✓		✓			✓	
III. PLAN ANUAL DE TRABAJO								

17	Se elabora el Plan Anual de Trabajo en equipo de docentes, para debatir, recibir opiniones y en concordancia llegar a conclusiones.	✓		✓		✓			
18	Se elabora el Plan Anual de Trabajo teniendo en cuenta los compromisos de la gestión y, sobre todo, lo más importante, teniendo en cuenta el PEI.	✓		✓		✓			
19	Se desarrolla las actividades planteadas en el PAT con metas a corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓			
20	Incorporo acciones derivadas de los proyectos productivos, de investigación, en las diferentes unidades didácticas.	✓		✓		✓			

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA								
1	Se elabora la programación curricular semestral tomando en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Se elabora la programación curricular examinando con mis colegas formas de buen aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Se Toma en cuenta, en mi programación, la armonía de los aprendizajes, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se elabora mis programaciones con un contenido práctico de un 50 % para cada tema a tratar.	✓		✓		✓		
5	Se diseña mi unidad didáctica, teniendo en cuenta la importancia que tendrá para los estudiantes, por ser a partir de sus necesidades.	✓		✓		✓		
6	Se organiza en orden, teniendo en cuenta los tiempos, fechas, las unidades didácticas para desarrollar buenas competencias.	✓		✓		✓		
7	Se realiza el diseño del silabus de la unidad didáctica, en el momento adecuado, para poder hacer llegar, un ejemplar, al alumno a la brevedad posible.	✓		✓		✓		
8	Se articula en orden, teniendo en cuenta los tiempos las sesiones de aprendizaje que permitirán el correcto desarrollo de capacidades y competencias	✓		✓		✓		
9	Se diseña actividades de aprendizaje en función a las necesidades de las diferentes realidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Se distribuye correctamente el tiempo para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	

11	Se capta la atención de los alumnos durante todo el desarrollo de clase.	✓		✓		✓		
12	Se fomenta en forma ordenada la participación de los alumnos de manera dinámica, activa y permanente	✓		✓		✓		
13	Se utiliza una estrategia didáctica para cada tema teniendo en cuenta la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Se tiene considerado que los alumnos vean su propia técnica de estudio, de manera que lo puedan entender a su estilo, los conocimientos impartidos.	✓		✓		✓		
15	Se diversifica los instrumentos de evaluación según el ritmo de aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
16	Se resuelve el examen oportunamente para clarificar los aciertos y desaciertos.	✓		✓		✓		
III. ROLES DEL DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las clases se desarrollan sin caer en la monotonía, ni que los estudiantes se duerman.	✓		✓		✓		
18	Se fomenta la práctica de valores en los estudiantes teniendo en cuenta la empatía.	✓		✓		✓		
19	Se realiza el análisis constante, con los estudiantes, sobre situaciones reales de trabajo para poder enfrentarlas.	✓		✓		✓		
20	Se encarga trabajos individuales y grupales, con la finalidad de propiciar la investigación, innovación y leo detenidamente sus presentaciones para luego corregir sus errores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es diferente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

García Lelis, Segunda Wilmar

DNI : *18060789*

Especialidad del validador : *Dr. Administración*

05 de enero del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Validador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg. CPCC. CHAVEZ AUMADA SALUSTIANO

DNI: 26 60 60 31

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE NEGOCIOS
CON MENCION EN GESTION EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 01 del 2020


Mg. Salustiano Chávez Aumada
Contador Público Colegiado Certificado
MAT. N° 12.214

Firma del Validador

Anexo 5: Matriz de Datos

VARIABLE: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN																				
N° de Encuestado	DIMENSIÓN: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL										DIMENSIÓN: MANUAL DE ORGNIZACIÓN DE FUNCIONES						DIMENSIÓN: PLAN ANUAL DE TRABAJO			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	I17	I18	I19	I20
1	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	
2	3	4	5	3	5	4	3	1	2	2	1	2	3	3	3	5	3	2	1	3
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	2	5	1	4	4	1	1	2	1	4	5	3	1	2	5	1	1	1	1
5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
6	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
7	3	3	5	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
9	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5
11	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3
12	3	2	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4
13	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4
14	3	3	5	2	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
17	3	4	5	3	3	2	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5
18	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5
19	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5
20	1	2	5	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4
21	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																				
N° de Encuestado	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA										DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS						DIMENSIÓN: ROLES DEL DOCENTE			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4
3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
6	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	2	3	5	4	5	4	5
7	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
8	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
13	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
14	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
15	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5
16	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	5
17	4	2	4	3	4	3	5	3	3	2	4	4	2	2	3	2	2	5	4	5
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	3	5
19	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	5
20	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5
21	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	2	3	5

Anexo 6: Propuesta de Valor

En la Hipótesis general sobre la incidencia directa entre la Variable Instrumentos de Gestión y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo - 2020. Se concluyó, que los Instrumentos de Gestión no inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020, dado que $p=0,412 > 0,05$, con una correlación de 0,189, es decir una correlación positiva muy baja, los resultados guardan relación con, Rivera (2017) en su investigación sobre Los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en diferentes II.EE. pertenecientes a una red educativa. los resultados obtenidos son que según la correlación de Rho Spearman ,532 existe una correlación positiva intensa y una relación significativa $p\text{-valor}= ,002 < ,05$ entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica en las II.EE. de la Red N°11 DREC – Callao. también. según la correlación de Rho Spearman ,835 existe una representación positiva intensa, y una relación significativa $p\text{-valor}= ,000 < ,05$ entre el proyecto curricular institucional y la Gestión Pedagógica en las II.EE. de la Red N°11 DREC – Callao, llegando a la conclusión que en los resultados obtenidos no existe una relación significativa entre el reglamento interno y la gestión pedagógica; es decir que no hay alguna relación entre este instrumento

En la Hipótesis específica 1 sobre la incidencia entre la Variable Instrumentos de gestión y la dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo - 2020; Se concluyó, que los instrumentos de gestión **no** inciden directamente en la planificación de la enseñanza de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020. Donde $p=0,412$ mayor que 0,05, con correlación de 0,351, con una Correlación positiva baja. Asimismo, Gálvez & Milla (2018), concluir que existe bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación, finalizando con la elaboración de un modelo de evaluación docente, que

integre una nueva forma de evaluación, desde el aspecto de reflexión docente y mejora de su desempeño lo que guarda relación entre ambas investigaciones.

Por lo que la Hipótesis específica 2 sobre la relación significativa entre la Variable Instrumentos de gestión y la dimensión estrategias metodológicas de la variable Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo – 2020, Se concluyó, que los instrumentos de gestión no se relacionan directamente con las estrategias metodológicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público-Cutervo en el año 2020. Por lo que $p=0,911$ mayor que 0,05, con una correlación de 0,026, es decir una positiva muy baja. Asimismo, Valle, Figueroa, & Godoy, P. Q. (2016), en su artículo titulado INSTRUMENTOS CLAVES DE LA GESTIÓN ESCOLAR. EL CASO DE LA SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL DE CHILE, se llegó a las conclusiones demuestran que los PEI de las instituciones educativas tienen estructuras diferentes, en cambio los PME tienen propósitos similares y una sola lógica de elaboración, en todas la instituciones focalizadas de identifico que sus integrantes de su comunidad educativa participan de manera diferenciada en la elaboración, implementación, difusión y evaluación de PEI y PME; en tanto que entre PEI y PME, se identificó que, tres instituciones educativas presentan una relación mediana y la diferencia una alta coherencia, por lo que la relación ay una explícita entre PEI y PME), los contenidos del PEI de una de las institución educativa no requiere ajuste, mientras de las demás instituciones educativas requieren un mediano nivel de ajuste lo que guarda una relación entre ambas investigaciones.

Por lo que la Hipótesis específica 3 sobre la relación significativa entre la Variable Instrumentos de Gestión y la dimensión roles de los docentes de la variable Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cutervo – 2020; indica que hay una correlación de -0,077, es decir una correlación negativa muy baja. Por su parte Gálvez & Milla (2018), según su artículo de investigación titulado Evaluación del desempeño docente Llegando a concluir que existe bajos niveles de desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje

y discontinuidad de los propósitos en el proceso de evaluación, finalizando con la elaboración de un modelo de evaluación docente, que integre una nueva forma de evaluación, desde el aspecto de reflexión docente y mejora de su desempeño. Lo que nos indica que ambas investigaciones tienen una relación entre sí.