



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión institucional y desempeño docente en una institución  
pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Cunza Lamas, Wilber ([orcid.org/0009-0008-4313-0581](https://orcid.org/0009-0008-4313-0581))

**ASESORES:**

Mg. Pretell Chávez, Florencia Jesús ([orcid.org/0000-0002-6229-2315](https://orcid.org/0000-0002-6229-2315))

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos ([orcid.org/0000-0002-9897-9805](https://orcid.org/0000-0002-9897-9805))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de la brecha y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis estudiantes, colegas, maestros y asesores que me conllevaron a indagar, como los docentes podemos transmitir un mejor desempeño asociado a la gestión institucional.

Agradezco a Dios, mis padres y asesores por su dedicación, paciencia, palabras y correcciones, llegando a esta instancia en mi logro profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por sus cuidados, bendiciones, por brindarme salud, bienestar, prosperidad en mi desarrollo profesional, también agradecer a mis padres, hermanos y amistades por su apoyo incondicional, ánimos y aliento en esta fuerte etapa profesional, agradecido a mi casa de estudio UCV, a los maestros, asesores, colegas que desde el inicio nos brindaron conocimiento, direccionándonos a ser profesionales líderes, innovadores, competitivos, proactivos, con valores éticos y morales



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión institucional y desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.", cuyo autor es CUNZA LAMAS WILBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS <b>DNI:</b> 20025225 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 03- 08-2023 18:02:45

Código documento Trilce: TRI - 0628080



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CUNZA LAMAS WILBER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión institucional y desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
WILBER CUNZA LAMAS <b>DNI:</b> 09613271 <b>ORCID:</b> 0009-0008-4313-0581	Firmado electrónicamente por: WCUNZAL el 28-08-2023 17:28:10

Código documento Trilce: TRI - 0637907

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles para la V1_Gestión institucional.	20
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de la V1_Gestión institucional.	21
Tabla 3	Niveles para la V2_Desempeño docente.	23
Tabla 4	Niveles en las dimensiones de la V2_Desempeño docente.	24
Tabla 5	Comprobación de hipótesis con Rho de Spearman.	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Porcentajes de los niveles para la V1_Gestión institucional.	20
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la V1_Gestión institucional.	21
Figura 3	Porcentajes de los Niveles para la V2_Desempeño docente.	23
Figura 4	Porcentajes de los niveles en las dimensiones de la V2_Desempeño docente.	24



## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la asociación de la gestión institucional con el desempeño docente en una institución educativa pública de San Martín de Porres, Lima, 2023; En esta investigación de tipo básica se utilizó el método hipotético deductivo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Para el recojo de datos se utilizaron dos cuestionarios dirigidos a 70 docentes como muestra. En los resultados descriptivos para la gestión institucional se determinaron los niveles: óptimo (60%), regular (36%) y deficiente (4%); para el desempeño docente se establecieron los niveles: suficiente (53%), destacado (42%), en proceso (4%) y deficiente (1%). En los análisis inferencias, la prueba Rho de Spearman arrojó un Sig.=0.000 y Rho=0.687 entre la gestión institucional y el desempeño docente; asimismo, para cada bilateralidad entre las dimensiones de la gestión institucional: liderazgo directivo (Sig.=0.000 y Rho=0.640), dinámica organizacional (Sig.=0.000 y Rho=0.708), relaciones interpersonales (Sig.=0.000 y Rho=0.648), personal (Sig.=0.000 y Rho=0.543), fortalecimiento disciplinar (Sig.=0.000 y Rho=0.647), con respecto al desempeño docente; determinándose en cada uno de estos resultados la existencia de una asociación positiva, moderada y significativa, respectivamente. Concluyéndose, la gestión institucional se asocia directa y significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres.

**Palabras clave:** Gestión institucional, desempeño docente, institución pública.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the association of institutional management with teaching performance in a public educational institution in San Martin de Porres, Lima, 2023; In this basic research, the hypothetical deductive method, non-experimental design, descriptive-correlational level was used. For data collection, two questionnaires addressed to 70 teachers were used as a sample. In the descriptive results for institutional management, the levels were determined: optimal (60%), regular (36%) and deficient (4%); for teaching performance, the levels were established: sufficient (53%), outstanding (42%), in process (4%) and deficient (1%). In the inference analyses, Spearman's Rho test yielded a Sig.=0.000 and Rho=0.687 between institutional management and teacher performance; likewise, for each bilaterality between the dimensions of institutional management: managerial leadership (Sig.=0.000 and Rho=0.640), organizational dynamics (Sig.=0.000 and Rho=0.708), interpersonal relationships (Sig.=0.000 and Rho=0.648 ), personnel (Sig.=0.000 and Rho=0.543), disciplinary strengthening (Sig.=0.000 and Rho=0.647), with respect to teaching performance; determining in each of these results the existence of a positive, moderate and significant association, respectively. Concluding, institutional management is directly and significantly associated with teaching performance in a public institution in San Martin de Porres.

**Keywords:** Institutional management, teaching performance, public institution.

## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad, en general, señala las debilidades del docente en su desempeño como uno de los factores de la frustración escolar. Si contextualizamos, en la escuela de hoy, el directivo como líder pedagógico es el que forma y guía al docente como parte de las estrategias del acompañamiento pedagógico, esto les permite retroalimentar al docente de manera pertinente y oportuna para la mejora de su práctica pedagógica, ya que es el directivo como especialista en el campo educativo, quien retroalimenta al docente en sus prácticas pedagógicas bajo la experticia participativa y organizativa (Dom y Mulema, 2021). En este contexto, la gestión institucional es fundamental para la conducción exitosa de una organización escolar coincidiendo con la necesidad de fortalecer y enfocando su búsqueda hacia una gestión participativa, organizativa, con liderazgo proactivo y resultados adecuados (Wiyono et al., 2020). Por ello, es determinante brindar condiciones pertinentes para el trabajo docente en la mejora de los procesos realizados impacte en el entorno institucional impulsando una gestión holística (Joensoo et al., 2023).

Un gran desafío para los docentes es sobresalir en forma adecuada ante las circunstancias del entorno institucional sea complejo o factible; es por ello que la gestión institucional debe tener un desenvolvimiento de impacto en función a las carencias del trabajo institucional (Carriazo et al., 2020). En ese sentido, una buena gestión está encaminada a dar respuesta a las necesidades de su contexto, los resultados del mismo permiten direccionar la gestión bajo un sistema de medición exitosa cumplimiento indicadores de calidad y expectativas de la institución (Ramírez et al., 2022). Por otro lado, debe asegurarse el desenvolvimiento docente con signos de superación en pedagogía como máxima flexibilidad y paciencia en el proceso de formación educativa (Espinoza et al., 2021).

López et al. (2019) argumentó que Guatemala a nivel de Latinoamérica presenta el porcentaje más bajo de líderes preparados para gestionar las escuelas registra tan solo un 35%, seguido de México (72%), Cuba (81%), Argentina (89%), Perú (95%) y Chile (98%), ya que el papel del liderazgo juega un papel fundamental en la creación de un entorno colaborativo. Además, Sandoval et al. (2017) señaló que la gestión debe ser flexible, innovador, inclusivo, organizativo, con amabilidad, y con baluartes sustantivos para aumentar la conciencia del participante educativo y, así crear condiciones que promuevan la innovación.

En Brasil, Sendra y Marconi (2021) en sus hallazgos destacaron que las habilidades de liderazgo son cruciales para mantener un clima escolar agradable y están relacionadas con la eficacia del docente en su desempeño; en el cual se deben identificar las habilidades sociales de los candidatos y seleccionar a aquellos que sean capaces de desempeñar su función. En Ecuador, Ushiña y Colmenarez (2022) infirieron que una gestión es ineficiente, ineficaz e inconsistente en el soporte formativo, el cual restringe la mejora del desenvolvimiento docente.

En Perú, a pesar de contarse con líderes (directores) bien preparados en las escuelas públicas, aun se han encontrado falencias en su práctica directiva, con una monotonía y recargando al docente en el trabajo administrativo incluso fuera de la jornada escolar, mostrándose los directivos poco democráticos y participativo. Aunque, las instituciones cuentan con regulaciones en la impartición pedagógica para realizar una gestión eficiente que promueva las fortalezas de todos los integrantes, pero en la práctica aun encontramos deficiencia, ya que no se brinda al docente las condiciones necesarias para lograr mejoras en los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Vela et al., 2020). Ciertamente, lo pedagógico y la direccionalidad de la gestión holística educativa deben enfocarse en elevar la relevancia del aprendizaje impartido mediante la formación en el desenvolvimiento óptimo del docente para orientar y redireccionar la planificación institucional, al mismo tiempo que examinan las tácticas pedagógicas (Quispe, 2020).

En la institución educativa del estudio, se observó restricciones pedagógicas en el despliegue de algunos signos de superación profesional, sin la apertura al desarrollo del trabajo docente. Aunque, hay docentes bien preparados, carecen de un buen líder que lo conduzca a un mejor desempeño, aprovechando su experiencia pedagógica. Asimismo, un factor importante es considerar en lo institucional, la pedagogía curricular con una gestión oportuna y aplicada para un mejor desenvolvimiento docente, donde los programas educativos muestran una planificación diversa y no equitativa o proporcional en todas las áreas. Además, hay programaciones amplias y con tiempo insuficiente para el logro de los estándares estipulados, la falta de estrategias pertinentes y deficiente infraestructura.

En este contexto, se formula el siguiente problema de investigación: ¿En qué medida la gestión institucional se asocia con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023?

El estudio busca ampliar la comprensión sobre la gestión institucional, así como la forma en que esta dimensión de la gestión escolar repercute en los parámetros de la práctica directiva. Esto representa la parte de la justificación teórica. En la practicidad se afrontan adecuadamente retos, cada vez más necesario el uso de herramientas que permitan implantar formas de gestión flexibles y adaptadas a la realidad del docente en su desempeño, siendo un aspecto notable que no debe ignorarse en este proceso, ya que representaría un seguimiento efectivo de las actividades de la institución, midiéndose los resultados pedagógicos brindados, el potencial de la evaluación docente, aportaría en favorecer el intercambio de reflexiones, acciones y redes de relaciones en la gestión que se lleva a cabo.

Desde la perspectiva metodológica del empirismo de la tarea institucional y el desenvolvimiento docente, se brindaría la oportunidad de desarrollar una opinión estructurada en encuestas mediante la experiencia y la oportunidad de la profundización en conocimientos para apoyar a desarrollar mejor las actividades en la gestión holística, al medir el grado de repercusión (causa) sobre el desempeño.

El objetivo general es determinar la asociación de la gestión institucional y el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023. Los objetivos específicos son: (a) Determinar la asociación del liderazgo directivo con el desempeño docente; (b) Determinar la asociación de la dinámica organizacional con el desempeño docente; (c) Determinar la asociación de las relaciones interpersonales con el desempeño docente; (d) Determinar la asociación de la dimensión personal con el desempeño docente; (e) Determinar la asociación del fortalecimiento disciplinar con el desempeño docente.

La hipótesis general queda redactada así: La gestión institucional se asocia directa y significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023. Estimando como hipótesis específicas: (a) El liderazgo directivo se asocia significativamente con el desempeño docente; (b) La dinámica organizacional se asocia significativamente con el desempeño docente; (c) Las relaciones interpersonales se asocian significativamente con el desempeño docente; (d) La dimensión personal se asocia significativamente con el desempeño docente; (e) El fortalecimiento disciplinar se asocia significativamente con el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, Ushiña y Colmenarez (2022) en su artículo indagaron sobre gestión institucional y la manera de cómo repercute sobre el desenvolvimiento docente, particularmente en un colegio en Guayaquil (Ecuador) en base al análisis estadístico bajo el método cuantitativo y como producto de la aplicación del cuestionario se obtuvo como hallazgo que el acompañamiento pedagógico como parte de la gestión institucional permite las conexiones jerárquicas para alcanzar la excelencia de la gestión. En conclusión, el compromiso ético del directivo y docente sigue siendo una premisa de la gestión escolar positiva que define estrategias de acompañamiento pedagógico humanizado, donde los actores involucrados se sientan motivados, valorados y significativos en su praxis educativa.

Espinoza et al. (2021) en un artículo de revisión publicado en Cuba indagaron sobre desenvolvimiento docente y los factores que repercuten sobre el mismo, siguiendo el método de revisión sistemática, donde este estudio buscó resaltar el papel del docente con la finalidad de lograr la calidad educativa. En sus resultados, Entre las características de la formación profesional docente se incluye poseer mente abierta para el desarrollo y desafíos del trabajo profesional, con un alto grado de flexibilidad y paciencia propiciando emprender el desarrollo educativo; dedicación para asimilar nuevas habilidades en beneficio de la práctica pedagógica; una actitud positiva ante las dificultades y problemas profesionales, capacidad de investigación, innovación en el proceso pedagógico, y mejora sistemática. En conclusión, varios estudios en su mayoría, han relacionado el desarrollo profesional docente con la calidad y la gestión llevada a cabo en el ámbito educativo.

Wiyono et al. (2020) en su artículo de Indonesia buscaron medir el impacto comparativo de la gestión institucional con respecto al desenvolvimiento docente; siguiendo un método empírico (cuantitativo), no experimental y transversal en 65 colegios (57% del total en ciudades como Batu y Blitar). Los aportes confirman que las escuelas alcanzan sus metas, si la gestión es capaz de manejar adecuadamente los recursos humanos, materiales de aprendizaje y servicios administrativos; concluyéndose que el enorme impacto en su contexto más cercano de la gestión institucional con respecto al desenvolvimiento docente.

López et al. (2019) indagaron sobre la gestión institucional y la manera de cómo repercute en los diferentes actores que coindicen en la institución educativa. En este estudio se utilizó el método empírico estadístico, así como una encuesta docente que muestra resultados sobre el rol profesional, la práctica pedagógica, así como los lazos que se establecen en la comunidad educativa (México). En sus resultados, los planes innovadores de desarrollo institucional, no son suficientes para los líderes si no comunican las experiencias y expectativas de los implicados en la institución en un marco transversal, respetuoso y de aceptación. De hecho, deben aprovechar todo el potencial de las personas y evitar la autocomplacencia. Concluyéndose, el directivo debe considerar que las instituciones que dirigen son parte de la comunidad y, en definitiva, ésta es su verdadera "propietaria" porque tiene expectativas y necesidades que deben tenerse en cuenta para su progreso escolar.

Entre los antecedentes nacionales, tenemos la tesis doctoral de Ángeles (2022), quién logró demostrar la incidencia de la gestión directiva en el desenvolvimiento, siguiendo el método empírico y estadístico (cuantitativo) con la encuesta (técnica). En sentido, y dentro del contexto escolar los hallazgos más relevantes mostraron la influencia de la gestión sobre el desempeño docente. Concluyéndose, se demostró que la gestión directiva presenta una alta incidencia en el desenvolvimiento docente, así como en su entorno laboral.

Quispe (2020) realizó un estudio sobre la gestión y su conexión con el desenvolvimiento (docente) en varias instituciones (Lima), basado en una encuesta (9 directores y 49 docentes), este estudio implicó el método correlacional. En sus hallazgos como aporte, la gestión pedagógica si se enfoca en potenciar el aprendizaje por parte del docente, dirigiendo la planificación escolar y elaborando estrategias para el trabajo pedagógico. Concluyéndose, la dirección de la institución educativa sí da seguimiento al desempeño docente y optimiza el uso de los recursos físicos, financieros y tecnológicos; cuyos procesos de gestión brindan dirección y funcionamiento holístico en la gestión, con metas institucionales en beneficio del servicio educativo; por tanto, si hay vinculación significativa.

Vela (2020) indagó como el liderazgo pedagógico de la gestión escolar incide en el desempeño docente en Arequipa, Asimismo, los resultados de estudio muestran que un adecuado liderazgo permite la participación activa e idónea en

implementar un informe anual pertinente que contribuya con el progreso recursivo en los próximos años. Concluyéndose, el liderazgo pedagógico dentro gestión escolar incide directa y significativamente sobre el desempeño docente.

En su estudio de maestría, Cáceres (2019) sobre la gestión institucional y su impacto con el desempeño docente, encuestando a 38 docentes en una institución, siguiendo un método estadístico; cuyos hallazgos examinaron que la posición de la gestión dentro de una institución es de gran relevancia y puede afectar positiva o negativamente a la normal mejora de las acciones educativas en la misma. Pero, se demostró como conclusión general que, la gestión institucional no se vincula significativamente ( $\rho=0,057$  y  $\text{Sig.}=0.733$ ) con el desempeño docente ni con sus dimensiones.

En la conceptualización de la gestión institucional como actividad y rol se vuelve más importante cuando el estado del sistema u organización requiere un cambio, lo que siempre genera incertidumbre (Edwards et al., 2017). En este contexto, la gestión institucional es el proceso de elaboración, contenido, entre otros, y que cuando no se aplica a fondo, podría obtenerse resultados menos significativos, los cuales indican que en el primer paso debe establecerse una supervisión ejecutiva, pero debe seleccionarse la herramienta más adecuada, siendo el método de monitoreo cooperativo como efectivo, porque se enfoca en las atracciones clave y que enfatizan los problemas de gestión (Wiyono et al., 2020).

Uno de los mayores desafíos que enfrenta una institución, es administrar los recursos para lograr sus objetivos, siendo explicado por Serkan et al. (2019, como se citó en Zavaleta, 2021), el liderazgo institucional depende de la gestión eficaz de la estrategia, recursos y personas, que son factores importantes para lograr los objetivos organizacionales, donde los avances recientes han expuesto a las organizaciones a cambios importantes en las estrategias y las actividades de desarrollo para una gestión óptima. Además, Cantos (2019) argumentó que se basa en los estatutos a seguir en una institución; es decir, la misión, las metas y/o objetivos en las políticas de enseñanza (pedagógica), también se organizan de acuerdo con los valores y creencias idealizados e implementados por los directores.

Una perspectiva distribuida también sugiere pensar en intervenciones para cambiar las prácticas de gestión en las escuelas; en lugar de proponer desarrollar, articular y comunicar una plantilla general de tareas neutral al contexto para las



acciones que los gerentes deben tomar, argumenta que un rico conocimiento teórico que es sensible al contexto y específico de la tarea debe desarrollarse a partir de la práctica (Melo et al., 2019). Ciertamente, se cree que la gestión institucional ya no puede concebirse sin un liderazgo simplemente, sino que se entiende como un elemento esencial en la transformación institucional, cuya esencia se divide en dos categorías: recursos y actividades, los primeros incluyen los recursos humanos (docentes, directiva, escolares, y otros) y las instalaciones, mientras que las segundas, incluyen los planes de lecciones (enseñanza y aprendizaje) y los servicios administrativos (Wiyono et al., 2020).

Reconociendo la importancia de la planificación, tanto para la estabilidad de las instituciones y desarrollo de una educación, así como la confirmación del compromiso docente. Para ello, el Estado ha emitido la Ley N.º 28044 referida a la educación, además el que instruye la formulación de planes institucional como el PEI (Proyecto Educativo Institucional), ya que al implementarse el mismo, los directivos pueden reflexionar sobre los temas más relevantes para la institución y el desarrollando docente. De esta manera, define la misión y la estrategia para lograr sus fines, ya que cubre un período e incluye cronogramas y métodos para implementar las metas, objetivos y actividades, siendo representado por el IGA (Informe de Gestión Anual), el cual se integra con prácticas y resultados evaluados (Vela et al., 2020).

El PEI es un instrumento que programa los aspectos de una institución con la intención de ver una realidad de la institución, para el crecimiento de los aprendizajes, que están estipulados en el currículo nacional y, en su caso, propone modelos para la prestación de los servicios educativos, donde el reglamento, que regula organiza el funcionamiento integral para asegurar la convivencia democrática en el centro y un clima positivo de aprendizaje, en el marco de las medidas sectoriales vigentes, según la forma de gestión (MINEDU, 2018). En este paradigma, el IGA es más un documento de gestión que una herramienta de gestión. Es parte del seguimiento y valoración de las actividades del régimen de trabajo anual (PAT), que contribuye al logro de las metas del PEI.

En este contexto, Vela et al. (2020) señala que se exige dos tiempos para tal revisión, a mitad de año y al final del año. En este punto, se revisa el cumplimiento de los objetivos del PAT, en relación con los compromisos (sobre las condiciones

operativas) para que se ejecuten los arreglos necesarios; y en la fase de rendición de cuentas de fin de año se analiza el CGE (compromisos de resultados), así como el desempeño docente. Además, es necesario delegar autoridad al docente en su desempeño para que cumpla con el calendario de acompañamiento pedagógico e incentivar al director para que cumpla con sus funciones gerenciales de planeación, organización y, lo más importante, evaluación de la gestión del aula, que muchas veces es la más descuidada en la vida escolar (Ushiña y Colmenarez, 2022).

Para las dimensiones de la gestión institucional, se consideró lo expuesto por Espejo (2017), quien indica que la D1\_Liderazgo, se ocupa principalmente de las habilidades prácticas de las organizaciones o individuos para liderar a seguidores; es decir, empleados y docentes del equipo, y realizar acciones que afectan significativamente los resultados de la organización (Reis et al., 2019). Se considera el liderazgo como una característica especial de ciertas personalidades históricas (teoría de los rasgos de personalidad), en base a lo expuesto por Daft (2006, citado en Vela et al., 2020), donde señala que la persona que nace con ciertas características que se identifica como líder, con una capacidad innata para expresar poder e influencia sobre los demás, tienen la capacidad de integrarse y tener influencia preeminente en el ejercicio de diferentes situaciones. En cuanto a la teoría conductual, sobre las características o cualidades que distinguen a los líderes, esta teoría distingue entre estos últimos de los seguidores y, entre diferentes estilos de los liderazgos basados en las actitudes de los subordinados. Por otro lado, la teoría situacional, el éxito del líder está determinado por su carácter personal, educacional y características específicas de la situación de las relaciones entre el líder y los miembros, así como el poder posicional para formal el líder y grado de estructuración de tareas (Daft, citado en Vela et al., 2020). Para la D2\_Dinámica organizacional, las instituciones que quieran posicionarse como una organización educativa necesita considerar aspectos como el comportamiento individual de los diferentes agentes educativos en su iniciativa, así como organizacional, la responsabilidad, y participación (Espejo, 2017). Este dinamismo conlleva a aprender el sistema, cuyo conjunto de conocimientos y herramientas que ayudan a reconocer y sentir cómo se transforma la institución, teniendo siempre presente la existencia de ciertas falencias y el deseo de sortearlas, que son verdaderos obstáculos para el cambio. Si el sistema no detecta un cambio, seguirá

produciendo los mismos resultados, incluso aceptando la individualidad de cada empleado. Debido a que los principios y los enseres de los problemas no siempre se centran en el espacio y el tiempo, es importante que las organizaciones busquen una comprensión multinivel de estas realidades complejas integradas en la educación (Antunes et al., 2019).

En la D3\_Relaciones interpersonales, los cuales se estructuran y habilitan por factores como la confianza, el tiempo, y la reflexión compartida, donde las organizaciones de aprendizaje suelen desarrollar competencias como disciplinas centrales, dominios personales, modeladores cerebrales, visión compartida y aprendizaje en equipo (Antunes et al., 2019). En el contexto de la escuela, las relaciones humanas tienen un significado diferente según las principales propuestas educativas, cuando el concepto de escuela prevé que la única razón de su existencia es la transferencia de información según programas temáticos y garantizando los aprendizajes acumulados, donde el rol del docente se limita específicamente a la entrega de contenidos (Francisco y Zimbico, 2022).

Para la D4\_Personal, al asumir el rol de la educación en su gestión holística y, con ello transformar al docente para que puedan sobrellevarse bien con sus pares, donde sus sensibilidades emocionales comienzan a adquirir una dimensión fundamental que amplía el rol del líder y las necesidades inherentes a todo el equipo educativo (Benavides et al., 2019). El influjo de las recomendaciones personales en la gestión de la organización escolar, ya que hace un gran aporte a la reducción de los problemas organizativos en las escuelas públicas, ya que identifica y analiza las causas profundas de los problemas de organización (escolar) mediante el ofrecimiento de alternativas. Por ende, es de suma importancia para la sociedad abordar este tema, ya que plantea interrogantes y soluciones de carácter organizacional que involucran a la comunidad escolar y a la sociedad en su conjunto, contribuyendo así al mejoramiento del funcionamiento de la educación y de las instituciones educativas (Francisco y Zimbico, 2022).

Para la D5\_Fortalecimiento disciplinar dentro el pensamiento gerencial (educativo), según Rodrigues (2016) surge como un intento de neutralizar el comportamiento que se asegura con la propia competencia de la directiva, respetándose las relaciones emocionales y el desarrollo moral. De este modo, García (2012) considera que estos enfoques de la disciplina pueden situarse entre

dos extremos: el más tradicional, basado en la idea de que la construcción centrada en el docente y su control alumno, cuya estructura colectiva democrática basada en la disciplina, así como en la distribución y el equilibrio de las relaciones son poder del liderazgo.

El desempeño docente es un proceso continuo, cuyo objetivo es adquirir, desarrollar y renovar las competencias necesarias llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante. Entre los signos del desarrollo profesional del profesorado destacan: la apertura al desarrollo profesional; máxima flexibilidad y paciencia en la aplicación del proceso de formación; dedicación al aprendizaje de nuevas competencias para mejorar la práctica docente, cuya actitud positiva ante las dificultades y problemas profesionales, capacidad de investigación, innovación y mejora del sistema del proceso de aprendizaje (Espinoza et al., 2021).

Se puede decir que el desenvolvimiento (docente) está conectado con el comportamiento del titular además de ser repercutido por una serie de factores subjetivos como la praxis, nivel de compromiso y satisfacción del docente en su entorno físico como organizacional, habilidades, competencias, y medios disponibles (Espírito y Gusmão, 2010). En este contexto, “es necesario ver cuál es la actitud de las instituciones que deciden utilizar la evaluación del desempeño docente y cuál es el verdadero propósito de su práctica” (Costa, 2007, p. 1). Sin embargo, independientemente del marco legal, la práctica evaluativa está ligada al discurso docente adoptado en la institución, donde el concepto de enseñanza es simplemente la difusión de contenidos o la oportunidad de estimular la reflexión crítica e innovadora (Diery et al., 2021).

Según Reifschneider (2008), la valoración del desarrollando docente puede tener un concepto formativo que busca mejorar el desempeño futuro, o un concepto sumativo que evalúa el pasado, donde estas funciones dicotómicas utilizadas en el proceso de evaluación son una fuente constante de controversia en la literatura y, por lo tanto, necesitan ser validadas conceptualmente. Donde la evaluación sumativa implica medir el desempeño anterior del docente, tratar de determinar su desempeño y buscar información que pueda justificar que los administradores efectivos tomen decisiones sobre promociones, bonificaciones, etc., con base en la lógica del control de responsabilidad. En este caso, el docente no interviene en la

determinación de los parámetros de evaluación, sino que es el responsable de implementar mejoras en función de los resultados obtenidos.

Las medidas de desempeño, a menudo llamadas “valor agregado”, parecen identificar de manera confiable varios aspectos de la calidad del docente a través de observaciones (Rockoff y Speroni, 2011). Pero, es difícil medir el valor agregado del docente, e incluso considerando el desempeño anterior de cada estudiante, porque la mayoría de las evaluaciones no reflejan completamente los resultados educativos importantes; además, el buen docente continúa beneficiando a los estudiantes durante al menos dos años después de que dejan la enseñanza (Rothstein, 2010). En otras palabras, hacen que el futuro colega que, enseña a los estudiantes, se vea mejor de lo que realmente son; aunque, un problema con los modelos de valor agregado es que las diferencias en los supuestos estadísticos realizados en el proceso de modelado pueden conducir a grandes diferencias en las calificaciones hacia el docente (Goldhaber et al., 2013).

En las dimensiones del desempeño docente, fueron tomadas del estudio doctoral de Cáceres (2019), siendo la primera D1\_Preparación de la enseñanza, donde MINEDU (2020) establece que los programas de preparación del docente en su desempeño, deben preparar los conocimientos sobre la materia y la pedagogía, mientras perfeccionan estas habilidades a través de experiencias en el aula antes de comenzar sus faenas. Según Pamplona et al. (2019), estas experiencias son esenciales para mejorar la calidad de la instrucción, particularmente para el docente principiante, cuya evidencia empírica sustancial que valida la intuición de que la calidad de la instrucción es relevante. Aunado a lo anterior, Cáceres (2019) argumenta que la programación curricular, en su diseño pedagógico debe cumplirse tal como lo indica las competencias a ser ejecutadas.

Para la D2\_Proceso de aprendizaje, el escenario verificado requiere que sea necesario estar atento a las necesidades reales de los alumnos que componen la comunidad escolar y a los numerosos intereses que circulan en el proceso de aprendizaje (Domingues, 2019). Aquí, el docente debe gestionar, monitorear, motivar, dialogar y mediar interacciones positivas con el proceso de aprendizaje para fortalecer el vínculo de los alumnos con la escuela (Santos y Lacerda, 2022). En este sentido, Cáceres (2019) dice que el docente debe ejercer sus faenas,

desde una ética de respeto de los derechos fundamentales, creando un entorno de reflexión práctica en su evaluación y experiencia institucional.

En la D3\_Participación en la gestión de la escuela, el docente debe ser multifacético, capaz de suscitar interés, estimular la búsqueda de conocimiento y asumir el rol de mediador de la creación de conocimiento (Silva y Benício, 2018). El papel conjunto de la escuela y el docente es formar ciudadanos que interactúen con la diversidad de entornos sociales y les permitan construir diferentes tipos de conocimiento (García et al., 2018). Así, el docente actúa como mediador del conocimiento, prioriza el desarrollo humano y respeta las diferencias existentes, promueven la formación (educativa) y el desarrollo comunitario fuera del aula.

Para la D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el cual actúa como mediador del conocimiento, respetando diferencias existentes, así como luego de reflexionar sobre la gobernabilidad democrática y el rol del docente en su formación (Silva y Benício, 2018). Además, en la relevancia en su identidad propia y la conformación de un ambiente escolar adecuado, asumiendo un rol transformador y colaborativo, porque la finalidad de la gestión es la participación de los miembros de la comunidad (Vanegas y Fuentealba, 2019). En este sentido, el liderazgo es un instrumento de cambio, donde el docente imparte reflexión sobre la gestión del ambiente escolar y la necesidad de profesionales que sean educadores innovadores que posibiliten el aprendizaje con perspectivas y prácticas contemporáneas (Cáceres, 2019)

La creación de conocimiento requiere del liderazgo colectivo de toda la escuela, lo que a su vez requiere de la transferencia de valores y actitudes a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos solidarios, éticos, críticos, capaces de expresar su opinión y contribuir a la creación de una sociedad consciente y responsable (Silva y Benício, 2018). Desde esta perspectiva, la responsabilidad de cada equipo escolar va más allá de la simple tarea de aportar los conocimientos necesarios para transformar y desarrollar una población capaz de actuar activamente en busca de una sociedad más igualitaria (Rangel et al., 2018). Además, el docente, como agente de cambio y facilitador de la creación de conocimiento, juegan un papel indispensable en el liderazgo democrático, ya que contribuyen activamente a la creación de una escuela más innovadora y comunicativa entre sus integrantes.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

Este estudio estuvo del tipo de investigación dogmática o teórica, llamada también básica, debido a lo expresado por Gabriel (2017) que comienza con un marco teórico, y tiene como objeto aumentar el conocimiento científico o filosófico mediante el desarrollo de nuevas ideas o la revisión de las antiguas, sin oponerlas a ninguna consideración práctica. En este caso particular, se indagó sobre la gestión institucional (V1\_GI) y su vinculación con el desempeño docente (V2\_DD), partiendo de la teoría fundamentada para una de ellas, describiéndose y/o explicándose sus aspectos encontrados.

Para llevar a cabo este estudio se usó el método científico, siendo conocido también como general y/o universal, siendo esto basado en Sánchez y Reyes (2015), además de utilizarse como método específico el hipotético-deductivo, el cual permitirá conjugar para su falsación o demostración de las premisas de los supuestos (hipótesis) basados en información basada, en estudios previos, así como en el fundamento teórico, para explicar los fenómenos referidos a la V1\_GI y V2\_DD; es decir, se deben encontrar datos empíricos que las respalden o refuten, según se pretenda medirse tal asociación. Además, se hacen exactamente las mismas afirmaciones usando la técnica deductiva, que también ayuda a ilustrar la lógica de pasar de términos generales a particulares en tales aseveraciones ya planteadas.

El enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018), tiene como objetivo recopilar evidencias sólidas en forma de números, cuyos datos organizados y estadísticos se utilizarán como base para los resultados. Además, tiene en cuenta que todo se puede pesar, lo que implica convertir ideas y hechos en datos numéricos para categorizarlos y analizarlos. En este contexto, los estudios cuantitativos deben cumplir con criterios científicos (derivados de la tradición de investigación positivista): validez, confiabilidad, generalización y transferibilidad de los resultados. El lenguaje matemático ha demostrado, según Cadena et al. (2017).

El diseño de la investigación es no experimental, con base a lo aportado por el estudio cuantitativo trabaja en niveles de realidad, donde los datos se presentaron a los sentidos observables, sin la alteración de las variables, en este

caso, la gestión institucional (V1\_GI) y el desempeño docente (V2\_DD), al igual que sus subvariables (dimensiones); describiéndose inicialmente cada una de ellas, para luego medirse el grado de asociación.

Es de alcance descriptivo, Guevara et al. (2020) dicen que conlleva una serie de caracterizaciones de los aspectos de los fenómenos a estudiar; en esta situación, sería necesario segmentar las descripciones de cada dimensión en función de sus indicadores para construir el análisis adecuado.

En el alcance y/o nivel relacional, se calcularon la variabilidad en la asociación de la V1\_GI, en conjunto de sus respectivas dimensiones con respecto a la V2\_DD; es decir, según lo expresado por Guevara et al. (2020), el estudio correlacional se centra en identificar la vinculación (grado) entre dos o más variables se denomina nivel de correlación del estudio. Según Supo (2020), este nivel permite describir y medir las relaciones entre variables, pero no implica causalidad. Es decir, no se puede afirmar que una variable cause a otra, sólo que las dos variables varían juntas. Estos procedimientos dan como resultado un valor numérico que indica la fuerza y la dirección de la asociación entre las variables. En consecuencia, esto ayuda a explicar la manera en que la gestión institucional (V1\_GI), al igual que sus subvariables (dimensiones), se asocian sobre el desempeño docente (V2\_DD), con la recolecta transeccional (transversal) al mismo tiempo que se recopilan datos.

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable 1: V1\_Gestión institucional**

Definición conceptual. Es el proceso de elaboración, contenido, entre otros, y que cuando no se aplica a fondo, podría obtenerse resultados menos significativos, los cuales indican que en el primer paso debe establecerse una supervisión ejecutiva, pero debe seleccionarse la herramienta más adecuada, siendo el método de monitoreo cooperativo como efectivo, porque se enfoca en las atracciones clave y que enfatizan los problemas de gestión (Wiyono et al., 2020).

Definición operacional. Se midieron de una manera global al cuantificarse particularmente a cada dimensión de la V1\_GI en sus alternativas en el instrumento elaborado para ello, las cuales son: D1\_Liderazgo Directivo, D2\_Dinámica organizacional, D3\_Relaciones interpersonales, D4\_Personal, D5\_Fortalecimiento disciplinar.



## **Variable 2: V2\_Desempeño docente**

Definición conceptual. Es un proceso continuo, cuyo objetivo es adquirir, desarrollar y renovar las competencias necesarias llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante. Entre los signos del desarrollo profesional del profesorado destacan: la apertura al desarrollo profesional; máxima flexibilidad y paciencia en la aplicación del proceso de formación; dedicación al aprendizaje de nuevas competencias para mejorar la práctica docente (Espinoza et al., 2021).

Definición operacional. Se midieron de una manera general al cuantificarse y sumarse en su conjunto a cada dimensión de la V2\_DD en sus alternativas del instrumento (elaborado para esta variable, las cuales son: D1\_Preparación de la enseñanza, D2\_Proceso de aprendizaje, D3\_Participación en la gestión de la escuela, D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### **3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La cantidad de docentes fue de 70, siendo este número la población, el cual Arias et al. (2016) argumentó que: “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 202). También expuso que: “se refiere a un corte representativo de la población para crear un grupo específico que corresponda al público objetivo y, así poder entender su comportamiento para aplicarlo en una acción específica” (p. 203).

La selección de los docentes a participar, fue la misma del total (población); es decir la totalidad de ellos, siendo representativa de un muestreo tipo censal, ya que se corresponde al mismo número de la población.

- Criterio de inclusión: Ser docente de la institución en análisis, estar activo, con más de 6 meses de experiencia. Además, con deseos de participar en dicho estudio.
- Criterio de exclusión: Director y/o subdirectores (personal directivo), auxiliares, guardianes, personal de servicio, secretaria, etc. (personal administrativo), no fueron tomados en cuenta.

### **3.3.2. Unidad de Análisis**

La unidad de análisis son los docentes que integra en una I.E. en el distrito de San Martín de Porres, departamento de Lima.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta (técnica), generalmente es dividida en una serie de rasgos, aspectos o indicaciones y luego agregadas, las características, proceso o fenómeno social (Cadena et al., 2017). De esta manera, la encuesta que se registraron en un momento dado para identificar lo aportado por cada docente para conocer desde su perspectiva sobre la GI (gestión institucional) y DD (desempeño docente).

Como instrumento, el cuestionario de acuerdo a lo argumentado por Hernández y Mendoza (2018), es un método de investigación que consiste en hacer a los participantes un número significativo de preguntas escritas con el objetivo de conocer sus pensamientos, creencias, sentimientos, intereses, expectativas y otros factores. Entonces, en preguntas empíricas, el cuestionario es un método que recogerá datos y, que fueron fundamental su construcción idónea.

Para este estudio, se elaboraron dos cuestionarios, uno para la V1\_GI y otro para la V2\_DD, siendo representado por las dimensiones en las expuestas por Espejo (2017); aunque los ítems de los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1\_Liderazgo Directivo, D2\_Dinámica organizacional, D3\_Relaciones interpersonales, D4\_Personal, D5\_Fortalecimiento disciplinar; para un total de 25 ítems; cuyos niveles fueron: óptimo (92-124), regular (58-91), deficiente (25-57).

El cuestionario para la V2\_DD, se basó las dimensiones de basaron en las propuestas por Cáceres (2019), en cual se adaptaron sus indicadores en base a la teoría propuesta, elaborándose cinco (5) alternativas por cada dimensión (D1\_Preparación de la enseñanza, D2\_Proceso de aprendizaje, D3\_Participación en la gestión de la escuela, D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), cuyos niveles propuestos son: destacado (81-100), suficiente (61-80), en proceso (40-60), deficiente (20-39).

En la validez de contenido, fue sometido a tres especialistas con amplia experticia (comprobable) para examinar el cometido de ambos instrumentos, revisando ítem por ítem en su claridad, suficiencia y pertinencia, siendo aceptados ambos cuestionarios.

En la fiabilidad de los instrumentos, fue calculada con la ejecución de una prueba piloto con 20 docentes para cada cuestionario, y se revisará el coeficiente calculado del Alfa de Cronbach, el cual estuvo por encima de 0.7, siendo aceptados ambos (instrumentos), donde se obtuvieron como coeficientes:  $\alpha=0.97$  para la V1\_Gestión institucional y  $\alpha=0.98$  para el V2\_Desempeño docente.

### **3.5. Procedimientos**

Luego de la aplicación de los siguientes procedimientos a las herramientas (instrumentos) para su validación de su contenido por expertos y estimado la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, los datos extraídos de toda la muestra, fueron minuciosamente analizados e ingresados al SPSS de manera organizada y sistemática, dando como resultado la creación de las tablas y gráficos correspondientes, así como otros análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. que conducen a la falsación o demostración con las pruebas de hipótesis.

El cuestionario en línea estuvo disponible mediante Google Forms, que sirvieron como plataforma digital para recopilar datos de los participantes. También se usaron la "declaración de consentimiento", que es el documento más crucial en términos del elemento ético de un proyecto de investigación, cuyo uso asegura los derechos de los participantes. Finalmente, se transcribirán en el Word los hallazgos en conjunto las argumentaciones empíricas encontradas y discutidas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para efectos del análisis de la información, los datos fueron codificados en el Microsoft Excel, donde también fueron presentados en tablas en una hoja. Luego, se combinaron utilizando el programa IBM SPSS Statistics V.26; cuyos análisis se realizaron utilizando el mismo programa, donde las alternativas de las preguntas sobre los instrumentos utilizados se convertirán en códigos numéricos, y seguidamente se examinaron su distribución normal mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y luego para contrastar los supuestos (hipótesis),

determinando el grado de correlación de un estudio se utilizan diversos procedimientos estadísticos, como el coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente de Spearman, siendo las sugeridas para medir la asociación de la V1\_GI, así como sus dimensiones con respecto al desempeño (V2\_DD).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para tener en cuenta todos estos aspectos éticos en la investigación deben ser científicamente sólidos. Consecuentemente, un resultado científicamente correcto no significa la ausencia de errores, pero sólo son justificables si están relacionados con las limitaciones del método científico y nunca deben ser el resultado de una omisión o negligencia intencional (Paloschi, 2014).

En el contexto anterior, se espera que este estudio actúe como garante de la dignidad y credibilidad de la misma, conllevando no tengan respuestas científicas a las preguntas de investigación, así como a la protección de los participantes y demás aspectos emanados en la guía de ética de la UCV en resolución 062-2023/UCV, que emana aspectos referidos a investigaciones científicas, en el cual existen una serie de lineamientos que rigen las mejores prácticas y aseguran la promoción de principios éticos para garantizar la seguridad y autonomía de los participantes del estudio, así como la responsabilidad e integridad de los investigadores en la recolección, manejo, procesamiento, e interpretación de la información, además como la elaboración del informe (investigación) y la publicación del mismo.

Cabe resaltar, el análisis ético no puede separarse de los datos estadísticos en este estudio cuantitativo. En este sentido, Paloschi (2014) argumentó que las descripciones estadísticas incompletas, engañosas o poco claras no necesitan ser aprobadas., cuya herramienta de control estadísticamente bien diseñado, puede resultar aceptable si se utiliza un seguimiento de sus hallazgos; de lo contrario, la normalización ética de la investigación no alcanzará plenamente sus objetivos. Entonces, los aspectos éticos, dentro del estudio cuantitativo, exige control máximo del contexto, incluida la generación de entornos artificiales para reducir o eliminar variables intervinientes confusas e irrelevantes, es decir, el investigador interactúa con el objeto investigado de manera neutral y objetiva (sus sentimientos y

percepciones son irrelevantes); cuyas creencias y valores personales no se consideran fuentes de influencia en el proceso de investigación científica.

Así, el análisis de los datos recogidos se realizó utilizando lenguaje matemático (análisis estadístico mediante la probabilidad a través de la prueba de Rho de Spearman. (Ver anexos)

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

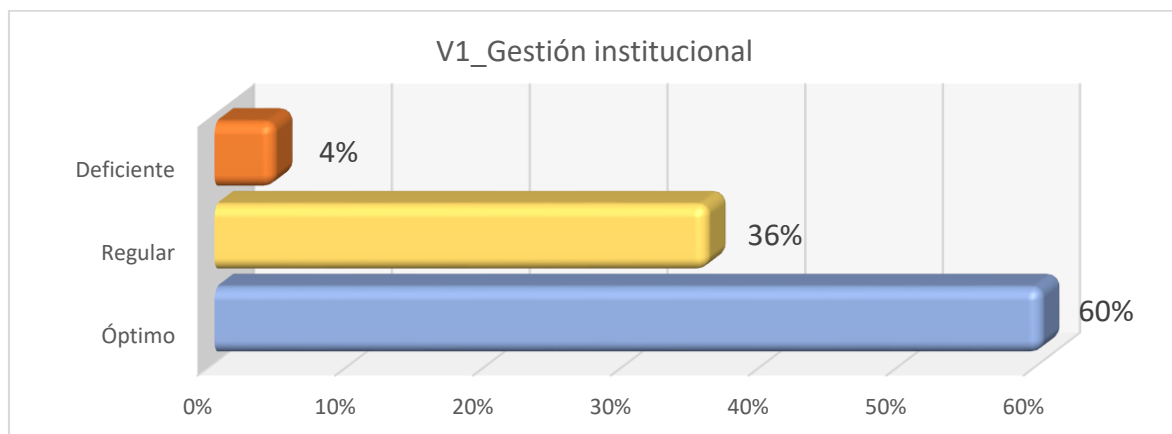
*Niveles para la V1\_Gestión institucional.*

Niveles	V1_Gestión institucional	
	fi	%
Óptimo	42	60%
Regular	25	36%
Deficiente	3	4%
Total	70	100.0%

*Nota.* Datos del cuestionario V1\_Gestión institucional.

**Figura 1**

*Porcentajes de los niveles para la V1\_Gestión institucional.*



*Nota.* Datos del cuestionario V1\_Gestión institucional.

Para la V1\_Gestión institucional, el nivel dominante fue el óptimo (60%), ya que los docentes percibieron que se logran cumplir con los objetivos pedagógicos, administrativos, socioemocionales de la institución, con una gestión institucional, que aporta con los instrumentos de gestión adecuados, realizando una supervisión constante, un monitoreo pertinente y un acompañamiento pedagógico realizado por el equipo directivo, el restante, el 36% (regular) indica que la gestión educativa brinda un aporte intermedio, observándose que existen algunos aspectos administrativos por mejorar y un 4% (deficiente) consideraron que el equipo directivo presenta inconvenientes para tener una visión clara y compartida con los

propósitos institucionales, que involucren a toda la comunidad educativa al logro de la misión y visión institucional.

**Tabla 2**

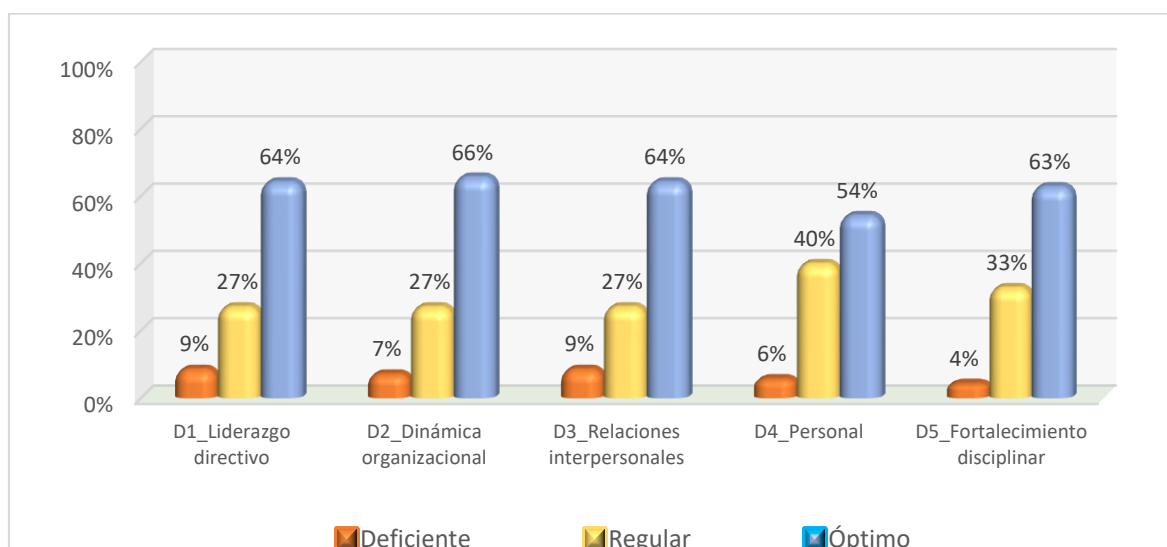
*Niveles de las dimensiones de la V1\_Gestión institucional.*

	D1_ Liderazgo directivo		D2 Dinámica organizacional		D3 Relaciones interpersonales		D4 Personal		D5 Fortalecimiento disciplinar	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Óptimo	45	64%	46	66%	45	64%	38	54%	44	63%
Regular	19	27%	19	27%	19	27%	28	40%	23	33%
Deficiente	6	9%	5	7%	6	9%	4	6%	3	4%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Datos del cuestionario V1\_Gestión institucional.

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de la V1\_Gestión institucional.*



*Nota.* Datos del cuestionario V1\_Gestión institucional.

En lo referido a la primera dimensión (D1\_Liderazgo directivo) de la V1\_Gestión institucional, casi dos tercios (64%) de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva un liderazgo óptimo, y en base a su experticia conlleva hacia la participación colaborativa para formar una labor pedagógica adecuada;

mientras que un (27%) considera que la cohesión y coordinación educativa se hace de manera regular (regular), e incluso deficiente (9%).

Para la D2\_Dinámica organizacional, dos tercios (66%) de docentes consideraron a la participación proactiva y responsabilidad organizacional llevada por el equipo directivo como óptima; mientras que el 27% lo encontró como regular y el 7% como deficiente.

En la D3\_Relaciones interpersonales, alrededor de los dos tercios (64%) de los docentes consideraron como óptima la comunicación (efectiva) entre los miembros y en la resolución oportuna de conflictos, además de la confianza y credibilidad desplegada por parte de la direccionalidad en la institución; aunque, los docentes restantes lo percibieron como regular en un 27%, y como deficiente un 9% de ellos.

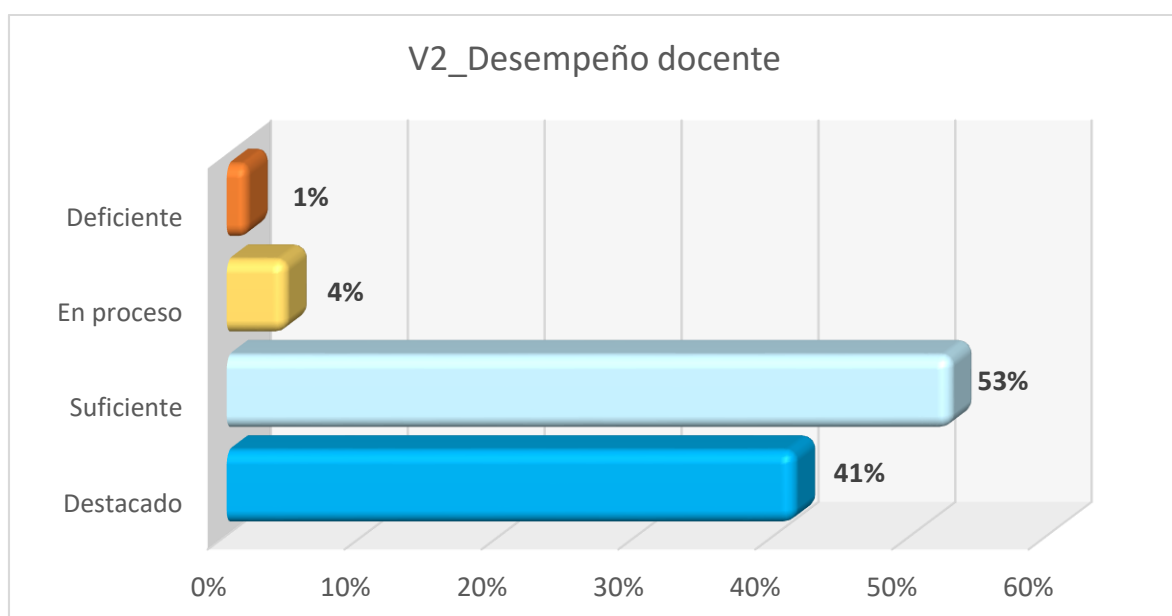
Para la D4\_Personal, el 54% de docentes lo percibieron dentro del nivel óptimo, debido que las condiciones personales y el manejo de emociones se llevan de buena manera por el equipo directivo; mientras el restante se manifestó como regular (40%) y deficiente (6%), ya que las habilidades y destrezas en la motivación no son las más apropiadas en su despliegue.

En la D5\_Fortalecimiento disciplinar, casi dos tercios (63%) lo considera como óptimo en su accionar por parte del equipo directivo para el dominio temático en la diversidad, formación de saberes y en el diseño de contenidos; mientras que el 33% lo percibieron como regular, y el 4% como deficiente.



**Tabla 3***Niveles para la V2\_Desempeño docente.*

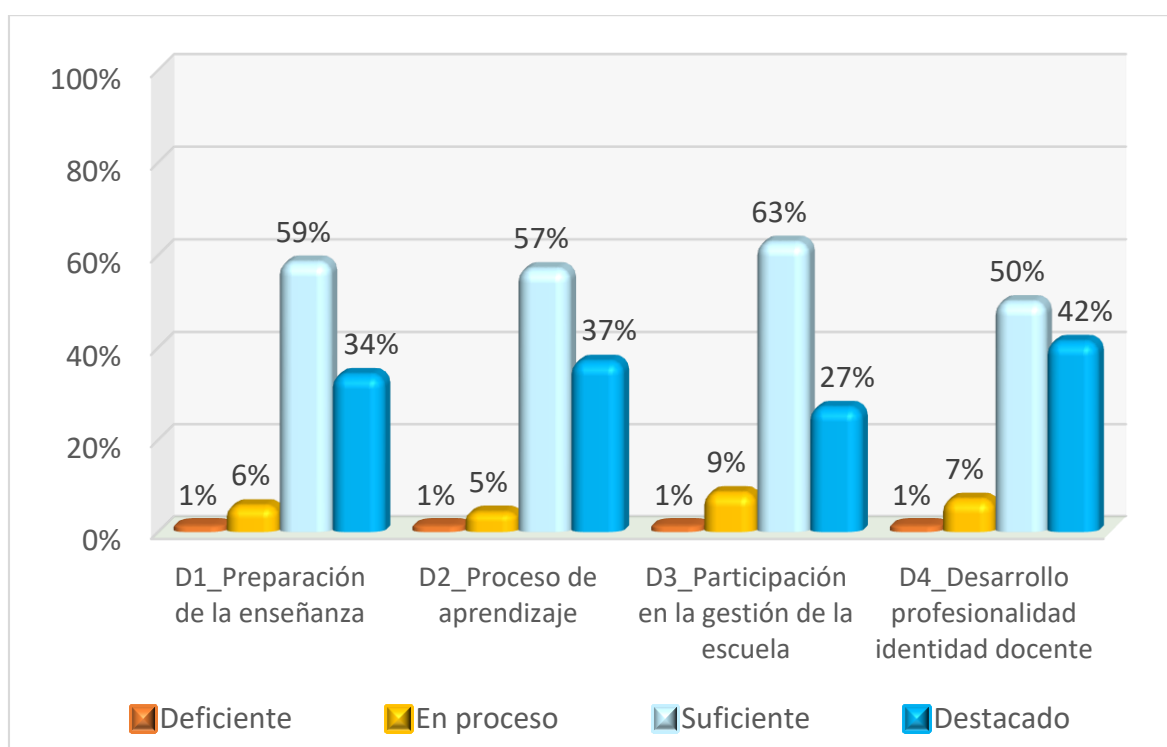
Niveles	V2_Desempeño docente	
	fi	%
Destacado	29	42%
Suficiente	37	53%
En proceso	3	4%
Deficiente	1	1%
Total	70	100.0%

*Nota.* Datos del cuestionario V2\_Desempeño docente.**Figura 3***Porcentajes de los Niveles para la V2\_Desempeño docente.**Nota.* Valores del cuestionario V2\_Desempeño docente.

Para la V2\_Desempeño docente, más de la mitad de los docentes se auto perciben como suficiente (53%) donde planifican sus clases, utilizan estrategias didácticas adecuadas, evalúa el progreso de sus alumnos y se actualiza constantemente en su campo de conocimiento, el (42%) se consideraron como destacado su desenvolvimiento, ya que consideran haber adquirido las competencias necesarias para llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante; mientras que el 4% manifestaron estar en ese proceso y el 1% como deficiente en su desempeño.

**Tabla 4***Niveles en las dimensiones de la V2\_Desempeño docente.*

Nivel	D1 Preparación de la enseñanza		D2 Proceso de aprendizaje		D3 Participación en la gestión de la escuela		D4 Desarrollo profesionalidad identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado	24	34%	26	37%	19	27%	29	42%
Suficiente	41	59%	40	57%	44	63%	35	50%
En proceso	4	6%	3	5%	6	9%	5	7%
Deficiente	1	1%	1	1%	1	1%	1	1%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Datos del cuestionario V2\_Desempeño docente.**Figura 4***Porcentajes de los niveles en las dimensiones de la V2\_Desempeño docente.**Nota.* Valores del cuestionario V2\_Desempeño docente.

Para la D1\_Preparación de la enseñanza, el 59% de docentes responden a que realizan de manera suficiente los procesos en la preparación de su enseñanza, el 34% considera como destacado su cumplimiento en lo referente a su proceso pedagógico, el 5% manifestaron que están en proceso, y el 1% como deficiente.

Para la D2\_Proceso de aprendizaje, el (57%) de docentes muestran suficiencia; y el (37%) un proceso destacado en su desenvolvimiento lo cual puede incurrir en sus habilidades, estrategias, destacando sus aportes en los procesos cognitivos; hay un (5%) en proceso y el (1%) deficiente en su desarrollo formativo.

En la D3\_Participación en la gestión de la escuela, casi dos tercios (63%) de docentes consideraron como suficiente su reflexión sobre su práctica institucional; el (27%) una destacada participación en la administración institucional, el (9%) se encuentra en proceso y el (1%) manifiesta lo anterior como deficiente.

Para la D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el (50%) de docentes considera suficiente su desarrollo profesional e identidad, un (42%) en forma destacada, mostrando una constante preparación pedagógica; mientras que el 7% considera estar en proceso su desempeño y el 1% siente tener deficiencias en este sentido.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 5**

*Comprobación de hipótesis con Rho de Spearman.*

Hipótesis	Bilateralidad		N	Coef. Rho	Sig. bilatera I
	V1	V2			
HG	V1_Gestión institucional		70	0.687	0.000
H1	D1_Liderazgo directivo		70	0.640	0.000
H2	D2_Dinámica organizacional	V2	70	0.708	0.000
H3	D3_Relaciones interpersonales	Desempeño docente	70	0.648	0.000
H4	D4_Personal		70	0.543	0.000
H5	D5_Fortalecimiento disciplinar		70	0.647	0.000

*Nota.* Valores extraídos del SPSS (v.26), en cual se debió usar la prueba Rho de Spearman, siendo una prueba no paramétrica, debido que los datos no siguen distribución normal, demostrado esto por Kolmogorov-Smirnov; además por haber alternativas ordinales. (Ver en anexos)

### Hipótesis general

$H_i$ : La gestión institucional se asocia directa y significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

$H_0$ : La gestión institucional no se asocia directa y significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

La significación estadística abreviada como “Sig.”, tuvo un valor de 0.000, comprobándose que la V1\_Gestión institucional se asocia de manera significativa con la V2\_Desempeño docente, además el coeficiente Rho de 0.687 implicó que

dicha vinculación es directa y moderadamente alta. Consecuentemente, se acepta la premisa (general) del investigador (Hi), donde se afirmó que la gestión institucional se vincula directa y significativamente con el desempeño docente en una IE de San Martín de Porres (Lima).

### **Hipótesis 1**

H<sub>1</sub>: El liderazgo directivo se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

La significación estadística abreviada como “Sig.”, tuvo un valor de 0.000, comprobándose que la D1\_Liderazgo directivo se asocia de manera significativa con la V2\_Desempeño docente, además el coeficiente Rho de 0.640 implicó que dicha vinculación es directa y moderadamente alta. Consecuentemente, se acepta la primera premisa del investigador (H1), donde se afirmó que el liderazgo directivo se vincula significativamente con el desempeño docente.

### **Hipótesis 2**

H<sub>2</sub>: La dinámica organizacional se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: La dinámica organizacional no se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

La significación estadística abreviada como “Sig.”, tuvo un valor de 0.000, comprobándose que la D2\_Dinámica organizacional se asocia de manera significativa con la V2\_Desempeño docente, además el coeficiente Rho de 0.708 implicó que dicha vinculación es directa y alta. Consecuentemente, se acepta la primera premisa del investigador (H2), en el cual la dinámica organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

### **Hipótesis 3**

H<sub>3</sub>: Las relaciones interpersonales se asocian significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: Las relaciones interpersonales no se asocian significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

La significación estadística abreviada como “Sig.”, tuvo un valor de 0.000, comprobándose que la D3\_Relaciones interpersonales se asocia de manera significativa con la V2\_Desempeño docente, además el coeficiente Rho de 0.648 implicó que dicha vinculación es directa y moderadamente alta. Consecuentemente, se acepta la primera premisa del investigador (H3), en que las relaciones interpersonales se vinculan significativamente con el desempeño docente.

#### **Hipótesis 4**

H<sub>4</sub>: La dimensión personal se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: La dimensión personal no se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

La significación estadística abreviada como “Sig.”, tuvo un valor de 0.000, comprobándose que la D4\_Personal se asocia de manera significativa con la V2\_Desempeño docente, además el coeficiente Rho de 0.543 implicó que dicha vinculación es directa y moderada. Consecuentemente, se acepta la primera premisa del investigador (H4), donde se comprobó que la dimensión personal se vincula significativamente con el desempeño docente.

#### **Hipótesis 5**

H<sub>5</sub>: El fortalecimiento disciplinar se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: El fortalecimiento disciplinar no se asocia significativamente con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023.

La significación estadística abreviada como “Sig.”, tuvo un valor de 0.000, comprobándose que la D5\_Fortalecimiento disciplinar se asocia de manera significativa con la V2\_Desempeño docente, además el coeficiente Rho de 0.647

implicó que dicha vinculación es directa y moderadamente alta. Consecuentemente, se acepta la primera premisa del investigador (H5), determinándose que el fortalecimiento disciplinar se relaciona significativamente con el desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

La práctica docente no se trata sólo de lo que hacen los profesores en el aula, sino todo lo que se puede obtener con el trabajo en conjunto con el apoyo de la gestión institucional y el desempeño de docente, el equipo directivo ha logrado exitosos resultados cuando los docentes se involucran al trabajo institucional, ambos bajo acuerdos bajo acuerdos, comunicaciones, compromisos han logrado de manera significativa el desempeño docente, cuando una administración educativa es liderada por su equipo directivo, desempeñando un papel fundamental en la coordinación de actividades que garanticen una función pertinente para lograr resultados positivos en beneficio de la comunidad educativa, se podrá reflejar un buen desempeño docente, involucrados en el buen manejo de estrategias, dominio en el soporte socioemocional, uso pertinente de materiales curriculares actualizados, uso de diversas herramientas didácticas, involucrados en la motivación a la comunidad educativa, constantes capacitaciones y acompañamiento a los estudiantes, brindándoles una evaluación formativa, un desenvolvimiento a la enseñanza inclusiva y una reflexión propia de práctica pedagógica.

En este sentido, dentro del objetivo general, se puede afirmar que la gestión institucional y el desempeño docente son dos variables muy vinculadas e interdependientes que contribuyen hacia el buen manejo y/o direccionalidad de la institución. Por ello, este estudio comprobó la estrecha relación entre ambas variables, consiguiendo demostrar la asociación de manera significativa, además que dicha vinculación es directa y moderadamente alta, implicando que correspondan a niveles altos, casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo logra cumplir con los objetivos educativos, administrativos y socioemocionales de la institución, utilizando los recursos disponibles de manera óptima, y también conlleva a propiciar que los docentes planifiquen sus sesiones de clases en función a las necesidades actuales de nuestra comunidad educativa, utilizando estrategias didácticas pertinentes, evalúen el progreso de sus alumnos, retroalimenten las sesiones de aprendizaje necesarias y se actualicen constantemente en su campo de conocimiento.

También se pudo observar que casi un tercio restante de docentes percibieron que el equipo directivo (institucional) tienen inconvenientes para tener una visión



clara y compartida de los objetivos institucionales. Visto los resultados se pueden establecer mecanismos de planificación y evaluación que involucren a todos los actores de la comunidad educativa. Estos resultados son pertinentes a lo que menciona Quispe (2020) quien manifestó que la dirección de la institución educativa al monitorear el desempeño del aprendizaje y la optimización del uso de los recursos materiales, financieros y técnicos; sus procesos de gestión proporcionan dirección y operaciones generales estando enfocados en metas institucionales en beneficio de los servicios educativos; por lo tanto, si hay conexiones significativas con el desempeño docente.

Ushiña y Colmenarez (2022), tanto como Ángeles (2022), demostraron la vinculación, la relación, que evidenciaron en la gestión institucional incide significativamente en el desenvolvimiento docente en un alto porcentaje, ya que creen haber adquirido las competencias suficientes para una adecuada labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de la institución. Además, López et al. (2019) también determinó sobre la repercusión significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente.

Cáceres (2019) determinó que una vinculación significativa entre en la gestión (institucional) con el desempeño docente y sus dimensiones, pueden ser contrarias, pero visto estos resultados se puede asociar al examinarse todos los demás estudios, evidenciándose que en su mayoría se encontraron relaciones directas y positivas, e incluso con alta repercusión en la gestión y el desenvolvimiento docente. Ciertamente, la posición de la gestión dentro de una institución es de gran relevancia y puede afectar positiva o negativamente en la mejora de los propósitos pedagógicos.

El equipo directivo de una institución educativa, deben tener manejo en la comunicación asertiva, realizar un diagnóstico institucional y saber cómo llegar al logro de los objetivos, ser estratega, ejecutar un plan de acompañamiento y monitoreo, trabajos colegiados, fortalecer procesos didácticos y pedagógicos, realizar talleres de convivencia con toda la comunidad educativa, guiarse por los principios de gestión de personal y colectiva. De esta manera, concuerda en los aspectos teóricos de Cantos (2019), al argumenta que la gestión institucional representa acciones que cuando los directivos logran accionar estrategias, los objetivos y las metas de la institución se ven realizables, además influye en las

condiciones laborales, así como en la motivación, capacitación, evaluación y reconocimiento de los profesores. Desde este punto de vista, Joensoo et al. (2023) argumenta que los directivos junto al director son los principales responsables de la escuela, por lo que debe tener una visión que se centre en el trabajo en equipo, articule e integre las diversas áreas y prevea los resultados de la institución educativa que se pueden lograr con una buena planificación. y recomendaciones claras. De hecho, los equipos institucionales que fomentan sentimientos positivos y comparten una actitud de respeto y confianza aportan un valor real y sustancial a la institución, ya que los profesores y el personal están cada vez más dispuestos y motivados a trabajar juntos e incluso promover el trabajo colectivo y colaborativo. Para el objetivo 1, se encontró que la D1\_Liderazgo directivo se relaciona de manera directa y significativa con el desenvolvimiento (docente), implicando que casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva una direccionalidad óptima en la institución, generando en los docentes un adecuado desempeño el cual muestra que desarrollan su labor preparando en forma pertinente sus sesiones, mostrando procesos de aprendizaje, involucrándose en la gestión educativa y mostrando un desarrollo profesional y su identidad como docente; se observó que alrededor de un tercio presentaron niveles intermedios y bajos esto explica que el liderazgo debería propiciar mayores estrategias con la finalidad de optimizar el liderazgo y el desempeño docente.

Estos hallazgos están en línea con los de Wiyono et al. (2020), donde resaltan que los profesionales involucrados deben de estar satisfechos y motivados para cumplir con sus funciones, en base a sus hallazgos comprobaron que el liderazgo institucional en su gestión incide significativamente y de manera directa en los resultados del desenvolvimiento, además de la integridad de las instalaciones. Asimismo, Vela (2020) también encontró en sus resultados que el liderazgo, en cuanto al involucramiento del docente en el diseño e implementación de gestión acorde a los requerimientos institucionales, se vinculan directamente con el desenvolvimiento profesoral, pero hay deficiencias en el manejo de información que se produce en la institución educativa, esto podría indicar una falta de liderazgo pedagógico, cuyas falencias en la gestión no podrían contribuir al progreso recurrente en los próximos años.

Según Serkan et al. (2019, citado en Zavaleta, 2021), muchos líderes escolares han sido criticados por prácticas excesivamente burocráticas, conservadoras y autoritarias. Aunque estos profesionales están en todas partes, las prácticas de gestión participativa, el liderazgo participativo, las actitudes flexibles y el compromiso de realizar los cambios necesarios en la educación son comunes hoy en día. Ciertamente se concuerda con tareas Daft, (citado en Vela et al., 2020) en teoría conductual, donde se indica que la gestión de personas puede influir en las decisiones que toman las personas en una organización, ya que si este liderazgo es ineficaz, el ambiente organizacional sufre consecuencias como la deserción y mala práctica docente, que pueden afectar a toda la institución, siendo la gestión de personas una herramienta fundamental e imprescindible que tienen como objetivo generar un buen clima y ambiente agradable con equipos satisfechos y alineados con las metas de la institución.

Para el objetivo 2, se determinó que la D2\_Dinámica organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desenvolvimiento (docente), implicando alrededor de dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva hacia la participación proactiva y de responsabilidad organizacional como óptima, correspondiendo a su vez con un aceptable desempeño (docente); asimismo, alrededor de un tercio presentaron niveles intermedios y bajos, quienes afirmaron que la dirección se lleva de manera regular, y en menor proporción en lo deficiente, coincidiendo estos inconvenientes con un desempeño moderado del docente.

En sus implicaciones teóricas, tal como lo expresó Reis et al. (2019) cuando la gestión en su dinámica organizacional es adecuada a la institución con respecto a las políticas, prácticas y estructuras que rigen y apoyan el funcionamiento a las mismas, depende en gran medida de aspectos como liderazgo, visión, cultura, comunicación, asignación de recursos, evaluación y rendición de cuentas. Así, la gestión de la institución puede tener un impacto significativo en la actividad pedagógica, tanto directa como indirectamente, e incluso según Ushiña y Colmenarez (2022) puede influir directamente al proporcionar a los docentes recursos adecuados, motivación, reconocimiento, retroalimentación y oportunidades de desarrollo profesional.

Por ello, al mantenerse un ambiente de trabajo agradable que permita el crecimiento organizacional y el desarrollo de la capacidad intelectual de las personas es uno de los temas de la gestión de personas, donde la motivación humana y el ambiente organizacional son dos variables que impregnan las interacciones laborales e impactan en la satisfacción de las personas. Así, el dinamismo organizacional es un diferenciador competitivo que las instituciones deben valorar para poder competir efectivamente y producir felicidad interna, siendo fundamental invertir en su progreso mediante el uso de técnicas de gestión abiertas y transparentes que animen a las personas a buscar el compromiso y la implicación con los objetivos.

Para el objetivo 3, se determinó que la D3\_Relaciones interpersonales se relaciona de manera directa y significativa con el desenvolvimiento (docente), implicando alrededor de dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva óptimamente la comunicación (efectiva) entre los miembros y en la resolución oportuna de conflictos, correspondiéndose a su vez con un aceptable desempeño (docente); asimismo, alrededor de un tercio presentaron niveles intermedios y bajos, donde consideraron que la confianza y credibilidad articulada por parte de la direccionalidad en la institución es de manera regular, e incluso en algunos como deficiente, coincidiendo estos inconvenientes con un desempeño moderado del docente.

Es por ello, el éxito del líder está determinado por su carácter personal, educacional y características específicas de la situación de las relaciones entre el líder y los miembros, esto según la teoría del liderazgo situacional de Daft (citado en Vela et al., 2020), así como el poder posicional para formar al líder y su grado de estructuración de tareas. En este contexto, las personas pueden estar motivadas o desmotivadas de las más diversas formas a través de las conexiones interpersonales. Así, las relaciones del equipo directivo con los miembros de la comunidad educativa, deben ser agradables, en la medida en que sea capaz de mantener el equilibrio y la motivación del equipo, siendo idealizador, animador, dinámico y creativo, para transformarse constantemente, cuya realidad a través de la integración colectiva, establezca una sociedad entre la escuela y la comunidad.

Para el objetivo 4, se determinó que la D4\_Personal se relaciona de manera directa y significativa con el desenvolvimiento (docente), los resultados muestran

que más de la mitad de los docentes percibieron que el equipo directivo conlleva óptimamente las condiciones personales y el manejo de emociones, correspondiéndose a su vez con un aceptable desempeño (docente); asimismo, alrededor de más de dos quintas partes presentaron niveles intermedios y bajos, donde consideraron las habilidades y destrezas en la motivación no son las más idóneas en su despliegue, e incluso en algunos lo perciben como deficiente, coincidiendo estos inconvenientes con un desempeño moderado del docente.

Con base a los resultados de Espinoza et al. (2021), un buen desempeño docente implica que los profesores dominan los contenidos, utilizan estrategias didácticas adecuadas, se comunican eficazmente con los estudiantes, fomentan el aprendizaje significativo, la participación activa, evalúan los logros y las dificultades de los alumnos. De esta manera, para entender los principios que rigen la instrucción en la gestión institucional, uno de los primeros elementos a considerar es el rol del docente, siendo relevante comprenderlo como un sujeto responsable de su propio proceso de formación y en cooperación con sus interlocutores profesionales. Así, Francisco y Zimbico (2022) considera que los docentes en la gestión de la organización escolar, son un medio de integración de las personas y la sociedad, representando el equipo directivo en su liderazgo oportuno escuchar interrogantes y soluciones de carácter institucional que involucran una reacción adecuada.

Para el objetivo 5, se determinó que la D5\_Fortalecimiento disciplinar se relaciona de manera directa y significativa con el desenvolvimiento (docente), implicando alrededor de dos tercios de los docentes percibieron que el equipo directivo en su accionar es óptimo en el manejo de la diversidad, en la formación de saberes y en el diseño de contenidos, correspondiendo a su vez con un aceptable desempeño (docente); asimismo, alrededor de un tercio presentaron niveles intermedios y bajos, donde consideraron que la direccionalidad en la institución se lleva de manera regular, e incluso en algunos como deficiente, coincidiendo estos inconvenientes con un desempeño moderado del docente. En este sentido, García (2012) argumenta que la disciplina, ejercida por el equipo directivo, puede influir indirectamente en el desenvolvimiento docente mediante la creación de una cultura institucional positiva y de apoyo que fomente la

colaboración, la innovación, la confianza y el compromiso entre el docente y la comunidad educativa.

Las instituciones bien administradas pueden mejorar el desempeño docente al permitir que ellos se concentren en su tarea principal, el promover autonomía y el empoderamiento docente, facilitar su desarrollo y crecimiento continuo. Este vínculo entre la gestión institucional y el desempeño docente es crucial porque ambos aspectos impactan la calidad educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Por un lado, una excelente gestión institucional promueve el clima institucional, la participación de la comunidad educativa, la asignación de recursos, la innovación educativa y la formación continua de los docentes.

Esta investigación, muestra las características y la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño, teniendo en cuenta la gran cantidad de variables involucradas y la subjetividad del proceso de evaluación. Sin embargo, el aporte de sus percepciones sobre su desempeño representó una herramienta importante para conocer sus consideraciones sobre la gestión institucional. Se puede observar que existen diversas realidades en cuanto a la gestión institucional y el desempeño docente, pero todo ella apunta a una optimación si todos los agentes involucrados son dirigidos y liderados en función al logro de los objetivos institucionales, si existiera mucha carencia en la gestión es muy probable que los resultados de un desempeño docente no se optimo.

Como reflexión, esta investigación no se detiene allí, ya que se puede examinar más a fondo el impacto de la gestión (institucional) por parte del equipo directivo en el desempeño (docente) durante el año escolar, para evaluar la eficacia de la retroalimentación proporcionada en diferentes ciclos de evaluación dentro de una evaluación desde una perspectiva de aprendizaje formativo, involucrando a todos dentro del contexto educativo, asegurándose el crecimiento individual y colectivo, con la posibilidad de una retroalimentación dirigida al crecimiento del protagonista de todo proceso educativo

## VI. CONCLUSIONES

Con base a los resultados, se deducen las siguientes conclusiones:

**Primera.** Se comprobó que la V1\_Gestión institucional se asocia de manera moderada ( $Rho=0.687$ ) y significativa ( $Sig.=0.000$ ) con la V2\_Desempeño docente; implicándose que casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo sobrelleva de manera óptima la direccionalidad de la institución, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponden entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos en ambas variables.

**Segunda.** Se comprobó que la D1\_Liderazgo directivo se asocia de manera moderada ( $Rho=0.640$ ) y significativa ( $Sig.=0.000$ ) con la V2\_Desempeño docente; implicándose que más de la mitad de docentes percibieron que el equipo directivo dirige de manera óptima con un liderazgo institucional oportuno, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponde entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.

**Tercera.** Se comprobó que la D2\_Dinámica organizacional se asocia de manera moderada ( $Rho=0.708$ ) y significativa ( $Sig.=0.000$ ) con la V2\_Desempeño docente; implicándose que casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva de manera óptima y proactiva a la institución, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponde entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.

**Cuarta.** Se comprobó que la D3\_Relaciones interpersonales se asocia de manera moderada ( $Rho=0.648$ ) y significativa ( $Sig.=0.000$ ) con la V2\_Desempeño docente; implicándose que casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva de manera óptima la comunicación (efectiva) entre los miembros y en la resolución oportuna de conflictos, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponden entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.

**Quinta.** Se comprobó que la D4\_Personal se asocia de manera moderada ( $Rho=0.543$ ) y significativa ( $Sig.=0.000$ ) con la V2\_Desempeño docente;

implicándose que casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva de manera óptima las condiciones personales y el manejo de emociones, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponden entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.

**Sexta.** Se comprobó que la D5\_Fortalecimiento disciplinar se asocia de manera moderada ( $Rho=0.647$ ) y significativa ( $Sig.=0.000$ ) con la V2\_Desempeño docente; implicándose que casi dos tercios de docentes percibieron que el equipo directivo conlleva de manera óptima en el manejo de la diversidad, formación de saberes y en el diseño de contenidos, que a su vez se corresponde con los niveles aceptables y destacados del desempeño docente; asimismo, el restante de evaluados se corresponden entre sí en sus niveles intermedios, así como en sus niveles bajos.



## VII. RECOMENDACIONES

El siguiente texto ofrece algunas ideas al equipo directivo para mejorar significativamente la gestión institucional y el desempeño docente. Estas recomendaciones se basan en una revisión de las fortalezas y limitaciones de la institución educativa encontradas en los hallazgos, así como de necesidades y expectativas de la comunidad educativa:

**Primera.** Como sugerencia general, antes de ejecutar acciones específicas, el equipo directivo debe fortalecerse como una unidad consolidada, propiciando el liderazgo institucional de una manera holística en la para la gestión institucional (administrativo, pedagógico, comunidad), articulándose una visión común, fomentando una cultura de cooperación y aprendizaje, y brindando apoyo y retroalimentación continua al personal docente. En este contexto, se debe implementarse un sistema de evaluación (institucional) para los procedimientos educativos, los resultados de aprendizaje y el clima escolar, teniendo este sistema un grupo de indicadores, objetivos y metas definidos, métodos de seguimiento, reporte y rendición de cuentas para elevar el desenvolvimiento docente.

**Segunda.** El liderazgo y el desempeño educativo son dos componentes críticos del éxito de toda institución educativa. Sin embargo, los problemas y desafíos frecuentemente impiden que se alcancen los objetivos establecidos. Por lo tanto, es fundamental que el equipo directivo tenga algunas propuestas, tales como: promover una retroalimentación entre docentes y el equipo directivo, reconociéndose las fortalezas y áreas de crecimiento formacional. Así que, el equipo directivo debe brindar apoyo para su desarrollo profesional, estableciéndose un contacto comunicacional eficaz y transparente, escuchando las necesidades, inquietudes y recomendaciones de los docentes. Es por ello, el equipo directivo debe crear espacios de involucramiento y cooperación junto a los propios docentes en la toma de decisiones.

**Tercera.** En la dinámica organizacional, se debe crear canales oficiales sustentados por los procedimientos definidos por las políticas de la institución, e informales mediante la información producido y transmitida de forma más directa, rápida y participativa para crear confianza, retroalimentación y colaboración; además, propiciar un sistema de evaluación y reconocimiento de la labor docente

que tenga en cuenta tanto los resultados académicos y las habilidades docentes, como la creatividad y la participación en los proyectos institucionales.

**Cuarta.** En las relaciones interpersonales, el equipo directivo se tiene como clave el promocionar la participación activa de los docentes en la gestión institucional mediante la creación de espacios de comunicación (eficaz), consulta y cooperación, además de fomentar medidas de sensibilización mediante la construcción de una buena relación interactiva y apoyo puntual para que los docentes contribuyan al proceso educativo. De esta manera, deben brindar posibilidades adicionales de formación continua y profesional, tanto en áreas disciplinares como metodológicas, con la ayuda de expertos externos y el intercambio de mejores prácticas en conjunto.

**Quinta.** El equipo directivo ha de fomentar una cultura de mejora continua y aprendizaje emocional que estimule el pensamiento crítico, la autoevaluación y el desarrollo de planes de acción para abordar las fallas y fortalecer las potencialidades, propiciándose la cooperación y el aprendizaje colaborativo entre docentes mediante el desarrollo de redes para el intercambio de experiencias, mejores prácticas y materiales didácticos, así como facilitar la coordinación y seguimiento de las actividades curriculares.

**Sexta.** El equipo directivo debe asistir la formación y el desarrollo permanente de los docentes en las competencias disciplinares y pedagógicas necesarias para su puesto de trabajo, propiciándose el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias en adecuadas prácticas entre los docentes.

## REFERENCIAS

- Ángeles, M. (2022). *La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021*. (Tesis doctoral) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81423/Angelas\\_CMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81423/Angelas_CMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Antunes, M., Mucharreira, P., & Justino, M. (2019). The dynamics of learning organizations in higher education institutions. *EURAM 2019 (European Academy of Management) Conference*, Junio 2019. [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40357/1/Atas\\_EURAM\\_2019\\_ISCT\\_E\\_Antunes\\_Mucharreira\\_Justino\\_Quiros.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40357/1/Atas_EURAM_2019_ISCT_E_Antunes_Mucharreira_Justino_Quiros.pdf)
- Arias, J. Villasís, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2019). Directors at chilean public schools seen from a performance framework. *Cad. Pesqui.* 49(173). <https://www.scielo.br/j/cp/a/wCSxSWTpNMJFj8b74KbnRMG/?lang=en>
- Cáceres, R. (2019). *Gestión Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N°82538- "Manuel María Álvarez" Del Distrito De Cascas, Trujillo-2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38158/caceres\\_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38158/caceres_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F., y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7). <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>
- Cantos, M. (2019). The integral audit as a validation tool for institutional management. *Telos*, 21(2), 422-448. <https://www.redalyc.org/journal/993/99359223011/movil/>
- Carriazo, C., Pérez, M., y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis*

<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>

- Costa, J. (2007). *E agora? Quem me avalia é o aluno. Um estudo sobre a avaliação do desempenho docente*. Brasília. (Dissertação Mestrado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade de Brasília. [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2735/1/2007\\_JaninedeLucenaCosta.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2735/1/2007_JaninedeLucenaCosta.pdf)
- Diery, A., Knogler, M., & Seidel, T. (2021). Supporting evidence-based practice through teacher education: A profile analysis of teacher educators' perceived challenges and possible solutions. *International Journal of Educational Research Open* 2(2021), 100056. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374021000261>
- Dom, A., & Mulema, S. (2021). Evaluation of Teachers' Performance by their Students. A Comparative Study between Mathematics and Portuguese Teachers at the Namacurra General Secondary School, Headquarters, Mozambique. *Artigo Bolema*, 35(70). <https://doi.org/10.1590/1980-4415v35n70a24>
- Domingues, A. (2019). A interiorização da EAD nas instituições públicas de educação no estado de Mato Grosso do Sul: avanços e perspectivas. *Horizontes Revista de Educação*, 7(14), 91-106. <https://doi.org/10.30612/hr.v7i14.10855>
- Edwards, J., Marinelli, E., Arregui, E., Kempton, L. (2017). Higher Education for Smart Specialisation: Towards Strategic Partnerships for Innovation. *S3 Policy Brief Ser.* <https://core.ac.uk/download/pdf/146996739.pdf>
- Espejo, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1609/TM%20CE-Ge%203524%20E1%20-%20Espejo%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, E., López, G., & Rad, Y. (2021). O desenvolvimento profissional do professor como factor associado à qualidade educacional e ao desempenho

- escolar. *Conrado*, 17(82), 68-76.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000500068](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000500068)
- Espírito, E., & Gusmão, F. (2010). Avaliação de desempenho docente: um estudo de caso numa instituição de ensino superior privado em Salvador – Bahia, Brasil. *X Coloquio Internacional sobre Educación Universitaria en América del Sur*.  
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96976/AVALIA%C3%87%C3%83O%20DE%20DESEMPENHO%20DOCENTE%20UM%20ESTUDO%20DE%20CASO%20NUMA%20INSTI.pdf?sequence=1>
- Francisco, M., & Zimbico, O., (2022). Influência das relações interpessoais na gestão organizacional da Escola Secundária 24 de Julho. *Brazilian Journal of Health Review*, Curitiba, 5(3), 9016-9030.  
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/download/47752/pdf/119474>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>
- García, F., Juárez, S., y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es).
- García, J. (2012). O Que a Escola Faz com os Indisciplinados. In: *VIII Seminário Indisciplina na Escola Contemporânea*, 199-209. ROM.  
<https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/api/assets/a5004cac-8d49-42a6-9e02-19ace5fbff22/>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento - ReciMundo*, 4(3). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018.

- Joensuu, S., Peltonen, K., & Hämäläinen, M. (2023). The importance of HEI managerial practices in teachers' competence in implementing entrepreneurship education: Evidence from Finland. *The International Journal of Management Education*, 100767. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811723000058>
- Leal, W., Pires, J., Ferreira, A., Will, M., Lange, A., Rampasso, I., Anholon, R., Platje, J., & Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in Higher Education Institutions: An Overview of Challenges, *Sustainability*, 12(3761), 1-15. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3761>
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *Revista Iberoamericana para la Investigación, y el Desarrollo Educativo*, 9(18). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/download/471/2035/>
- Melo, C., Luft, M., & Rocha, R. (2019). Elementos influenciadores da adoção tecnológica: Estudo de caso sobre a gestão em uma instituição de ensino. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, Brasil*, 43. [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjY3OTE](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY3OTE)
- MINEDU (2020). *Manual del Comité de Evaluación: Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial de Educación Básica Regular-Tramo 1*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5659>
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2018). *Guía para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas de Educación Básica*. [https://ugeli.files.wordpress.com/2019/04/guia-pei-pat\\_310119.pdf](https://ugeli.files.wordpress.com/2019/04/guia-pei-pat_310119.pdf)
- Paloschi, W. (2014). O papel do comitê de ética em pesquisa na avaliação de testes estatísticos. *Rev. bioét. (Impr.)*, 22(3),471-81. <https://www.scielo.br/j/bioet/a/QsBShnttB3KKzHZwhVC8xcq/?format=pdf&lang=pt>
- Pamplona, J., Cuesta, J., y Cano, V. (2019). Estrategias de enseñanza del docente en las áreas básicas: una mirada al aprendizaje escolar. *Revista Eleuthera*, 21, 13-33. <https://www.redalyc.org/journal/5859/585961633002/html/>

- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.  
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>
- Ramírez, R., Otero, Y., & Velázquez, N. (2022). The relations of coexistence, integration and coordination in the mixed center. *EduSol*, 22(80), 1-11.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-80912022000300001&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912022000300001&lng=es&tlng=en).
- Rangel, C., Villamizar, R., Martínez, J., & Rodríguez, T. (2018). Behaviour of students in the hours of recess in Fe y Alegria schools. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(4). <https://www.redalyc.org/journal/5177/517764491003/>
- Reifschneider, M. (2008). Considerações sobre avaliação de desempenho. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, 16(58), 47-58.  
<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v16n58/a04v1658.pdf>
- Reis, M., Araújo, R., & Avelar, C. (2019). Leadership theories and individual performance. *Pensamiento & Gestión*, (47), 148-179.  
<https://doi.org/10.14482/pege.47.6001>
- Rodrigues, R. (2016). Disciplina Escolar e Gestão de Sala de Aula no Campo Educacional Brasileiro. *Educação & Realidade*, 41(2), 533-554.  
<https://www.redalyc.org/journal/3172/317245198012/html/>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta Ed.). Bussines Support Aneth, Lima.  
[https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA\\_Y\\_DISE%C3%91OS\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_CIENT%C3%8DFICA](https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA)
- Sandoval, M., Surdez, E. y Pérez, A. (2017). Clima escolar del campus de ingeniería y arquitectura de una universidad pública mexicana desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1-21.  
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.8>
- Santos, E., & Lacerda, J. (2022). Os desafios da docência na Educação Básica durante a pandemia de COVID-19 na cidade de Lábrea, Amazonas, Brasil. *Actualidades Investigativas en Educación*, 22(3), 225-245.  
<https://dx.doi.org/10.15517/aie.v22i3.50626>

- Sendra de Asís, B., & Marconi, N. (2021). Efeito das políticas de provimento ao cargo de diretor na gestão escolar. *Revista de Administracao Publica* 55(4):881-922. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190470>
- Silva, K., & Benício, L. (2018). A participação do professor na gestão democrática da escola. *V Conedu Congresso Nacional de Educação*.
- Supo, J. (2020). *Niveles de Investigación Dr. José Supo Seminarios De Investigación El sistema de aprendizaje más efectivo para generar datos de calidad*. <https://slideplayer.es/slide/17495826>
- Ushiña, G., y Colmenarez, T. (2022). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95–108. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>
- Vanegas, C., y Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1), 115-138. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Vela, G., Cáceres, J., Vela, A., y Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 376-400. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146025/html/>
- Wiyono, B., Burhanuddin, & Maisyaroh (2020). Comparative Effect of the Supervision of the Principal and Quality of Organizational Management in School. *Education Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(10). <https://www.redalyc.org/journal/279/27964799035/27964799035.pdf>
- Zavaleta, M. (2021). Analysis of institutional management in the academic units of the National Police – Perú. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53-64. [http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/en\\_2219-7168-comunica-12-01-53.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/en_2219-7168-comunica-12-01-53.pdf)



## **ANEXOS**

## Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
V1 Gestión institucional	Es el proceso de elaboración, contenido, entre otros, y que cuando no se aplica a fondo, podría obtenerse resultados menos significativos, los cuales indican que en el primer paso debe establecerse una supervisión ejecutiva, pero debe seleccionarse la herramienta más adecuada, siendo el método de monitoreo cooperativo como efectivo, porque se enfoca en las atracciones clave y que enfatizan los problemas de gestión (Wiyono et al., 2020).	Se medirá de una manera global al cuantificarse particularmente a cada dimensión de la V1_GI en sus alternativas en el instrumento elaborado para ello, las cuales son: D1_Liderazgo Directivo, D2_Dinámica organizacional, D3_Relaciones interpersonales, D4_Personal, D5_Fortalecimiento disciplinar.	D1_Liderazgo directivo	Conocimiento y establecimiento de las metas	1-2	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)  Niveles: Óptimo (91-125) Regular (56-90) Deficiente (25-55)
				Participación y trabajo pedagógico	3-4	
				Cohesión y coordinación	5	
			D2_Dinámica organizacional	Toma de decisiones	6	
				Participación proactiva	7-8	
				Responsabilidad organizacional	9-10	
			D3_Relaciones interpersonales	Comunicación entre los miembros	11	
				Solución de conflictos	12-13	
				Confianza y credibilidad	14-15	
			D4_Personal	Condiciones personales	16-17	
	Manejo de emociones	18				
	Habilidades y destrezas en la motivación	19-20				
D5_Fortalecimiento disciplinar	Dominio temático en la diversidad	21-22				
	Formación de saberes	23				
	Diseño de contenidos	24-25				

**V2  
Desempeño  
docente**

Es un proceso continuo, cuyo objetivo es adquirir, desarrollar y renovar las competencias necesarias llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante. Entre los signos del desarrollo profesional del profesorado destacan: la apertura al desarrollo profesional; máxima flexibilidad y paciencia en la aplicación del proceso de formación; dedicación al aprendizaje de nuevas competencias para mejorar la práctica docente (Espinoza et al., 2021).

Se medirá de una manera general al cuantificarse y sumarse en su conjunto a cada dimensión de la V2\_DD en sus alternativas del instrumento (elaborado para esta variable, las cuales son: D1\_Preparación de la enseñanza, D2\_Proceso de aprendizaje, D3\_Participación en la gestión de la escuela, D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

D1_Preparación de la enseñanza	Programación curricular Diseño del proceso pedagógico Cumplimiento de la programación curricular	1-2 3-4 5
D2_Proceso de aprendizaje	Crea un clima propio para el aprendizaje Evalúa permanentemente el aprendizaje Reflexiona su práctica y experiencia institucional	6-7 8-9 10
D3_Participación en la gestión de la escuela	Reflexiona sobre su práctica institucional Desarrolla procesos de aprendizaje continuo Búsqueda de solución de problemas de la comunidad educativa.	11-12 13 14-15
D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ejerce su profesión desde la ética Acción formalizadora Identidad docente	16-17 18 19-20

Escala de Likert:  
Totalmente en desacuerdo (1)  
En desacuerdo (2)  
Indeciso (3)  
De acuerdo (4)  
Totalmente de acuerdo (5)

Niveles:  
Destacado (81-100)  
Suficiente (61-80)  
En proceso (41- 60)  
Deficiente (20-40)

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INSTRUMENTO: “Cuestionario para la Gestión Institucional”

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de la presente, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

#### VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

##### Dimensión 1: Liderazgo directivo

1. El equipo directivo de la institución cuenta con un plan estratégico institucional, para la programación de actividades dirigidas a alcanzar los objetivos y metas institucionales claras y concisas.
2. El equipo directivo conoce y establece los planes institucionales para orientar la acción pedagógica en base a la competencia de cada docente en base al Proyecto Educativo Institucional (PEI).
3. El equipo directivo participa como parte de la institución diagnóstica, propone innovación pedagógica como parte de la gestión escolar.
4. El equipo directivo diseña estrategias de acompañamiento pedagógico que permiten la mejora de la práctica docente.
5. El equipo directivo genera acciones en la cohesión y coordinación pedagógica para el fortalecimiento de las competencias docentes.

Totalmente en  
En desacuerdo  
Indeciso  
De acuerdo  
Totalmente de

##### Dimensión 2: Dinámica organizacional

1 2 3 4 5

6. El equipo directivo toma de decisiones adecuadas basadas en información del contexto institucional.
7. El equipo directivo se enfoca en establecer códigos de ética para la participación proactiva de los actores educativos.
8. El equipo directivo provee los cimientos organizacionales para que todos los actores educativos puedan participar democráticamente con opiniones para una mejor gestión.
9. El equipo directivo fomenta la responsabilidad organizacional adecuada en el cumplimiento de funciones y compromisos asumidos por la comunidad educativo
10. El equipo directivo delega funciones y responsabilidades administrativas y pedagógicas que conllevan al logro de objetivos previamente establecidos.

### **Dimensión 3: Relaciones interpersonales**

1 2 3 4 5

11. El equipo directivo facilita la comunicación efectiva entre los diferentes actores educativos.
12. El equipo directivo gestiona posibles solución a temas complicados para un mejor entendimiento.
13. El equipo directivo logra mediar en conflictos entre los diferentes actores educativos desplegando estrategias de solución.
14. El equipo directivo promueve valores institucionales, así como un clima de confianza y colaboración para el logro de las metas.
15. El equipo directivo propicia credibilidad con sus acciones institucionales ejecutadas en pro del bienestar institucional.

### **Dimensión 4: Personal**

1 2 3 4 5

16. El equipo directivo facilita la comunicación efectiva entre los diferentes actores educativos.
17. El equipo directivo gestiona posibles solución a temas complicados para un mejor entendimiento.
18. El equipo directivo logra mediar en conflictos entre los diferentes actores educativos desplegando estrategias de solución.
19. El equipo directivo promueve valores institucionales, así como un clima de confianza y colaboración para el logro de las metas.
20. El equipo directivo propicia credibilidad con sus acciones institucionales ejecutadas en pro del bienestar institucional.

### **Dimensión 5: Disciplinar temático**

1 2 3 4 5

21. El equipo directivo genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, fomentando la colaboración efectiva y minimizando las barreras existentes.
22. El equipo directivo propone acciones diferenciadas para la atención de estudiantes inclusivos.
23. El equipo directivo incentiva la formación continua e innovación de los docentes en el trabajo pedagógico.
24. El equipo directivo garantiza el logro y desarrollo de las competencias considerando las necesidades de aprendizaje y el contexto.
25. El equipo directivo diseña, monitorea y orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, uso efectivo los materiales educativos y del tiempo, en función del logro de las metas del aprendizaje en estudiantes en base a sus necesidades.



**INSTRUMENTO: “Cuestionario para el Desempeño docente”**

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de la presente, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

**Dimensión 1: Preparación de la enseñanza**

1. Elabora programas curriculares, unidades de aprendizajes, sesiones de acorde al nuevo enfoque pedagógico, considerando el uso de las tecnologías.
2. Prepara material didáctico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes articulando diversas estrategias didácticas.
3. Diseña el proceso pedagógico incentivando la curiosidad e interés individual y grupal de los estudiantes en los conocimientos aportados.
4. Bosqueja y contextualiza el proceso pedagógico al conocer los intereses grupales de estudiantes.
5. Cumple cabalmente la programación curricular siguiendo criterios emanados por la dirección institucional.

**Dimensión 2: Proceso de aprendizaje**

6. Orienta las sesiones de aprendizaje en ambiente cordial y agradable incentivando a la aceptación de la diversidad del alumnado
7. Promueve la interacción grupal de los estudiantes incentivándolos al respecto, confianza, empatía y la colaboración efectiva.
8. Evalúa los logros alcanzados de la programación curricular, revisando y reevaluando el desempeño de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
9. Utiliza diferentes métodos y técnicas que aportan significativamente en el aprendizaje deseado por el estudiante.

Totalmente en desacuerdo  
En desacuerdo  
Indeciso  
De acuerdo  
Totalmente de acuerdo

1 2 3 4 5

10. Reflexiona sobre la enseñanza aportada en las sesiones de aprendizaje y la manera como el estudiante lo percibe en pro de mejorar el proceso para fomentar de una manera más pertinente.

### **Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela**

1 2 3 4 5

11. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.
12. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico
13. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.
14. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional
15. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.

### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

1 2 3 4 5

16. Reconoce la diversidad en el aula para promover una enseñanza diferenciada, motivando de diferentes maneras de enseñar, interpretar y valorar a cada estudiante en su demanda del aprendizaje.
17. Ejerce la docencia respetando los derechos fundamentales del estudiante con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función.
18. Considera la acción formadora para mejorar el desarrollo de las competencias educativas, buscando identificar, comprender y modificar las prácticas y creencias en las necesidades y los derechos de los estudiantes
19. Cumple con los compromisos de sus funciones cabalmente, guiándose en la equidad, justicia y responsabilidad mediante la auto evaluación continua de las competencias éticas del docente.
20. Conduce su desempeño en el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender, concretar y resolver dilemas éticos en la vida escolar buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a las circunstancias que así lo requieran.

## **Anexo 3: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** “Gestión institucional y desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”.

Investigador: Lic. Wilber Cunza Lamas.

**Propósito del estudio:** Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión institucional y desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”, cuyo objetivo es “Determinar la asociación de la gestión institucional y el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”. Esta investigación es desarrollada dentro de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de La Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

En la institución educativa del estudio, se ha observado restricciones pedagógicas en el despliegue de algunos signos de superación profesional, sin la apertura al desarrollo del trabajo docente. Aunque, hay docentes bien preparados, carecen de un buen líder que lo conduzca a un mejor desempeño, aprovechando su experiencia pedagógica. Asimismo, un factor importante es considerar en lo institucional, la pedagogía curricular con una gestión oportuna y aplicada para un mejor desenvolvimiento docente, donde los programas educativos muestran una planificación diversa y no equitativa o proporcional en todas las áreas. Además, hay programaciones amplias y con tiempo insuficiente para el logro de los estándares estipulados, la falta de estrategias pertinentes y deficiente infraestructura. De esta manera, se requiere saber: ¿En qué medida la gestión institucional se asocia con el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión institucional y desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en su hogar vía Formulario de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



## **Participación voluntaria**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

## **Riesgo**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

## **Beneficios**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

## **Confidencialidad**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

## **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Lic. Cunza Lamas, Wilber, email: wilbercl15087@gmail.com

## **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. 2074 VIRGEN PEREGRINA DEL ROSARIO	
Nombre del Titular o Representante legal: DIRECTOR DE LA I.E. VIRGEN PEREGRINA DEL ROSARIO	
Nombres y Apellidos ELIEZER JEDDIAS GUZMAN ORBEOSO	DNI: 09621337

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>2017</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE SAN MARTÍN DE PORCEÑA 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos WILBER CUNZA LAMAS	DNI: 09613271

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

## Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de experto UCV

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. JOSÉ VALQUI OXOLON

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: ***“Incidencia de la Gestión institucional en el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”***; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
WILBER CUNZA LAMAS  
D.N.I 09613271

## Evaluación por juicio de expertos: Instrumento 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para la Gestión Institucional”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	JOSÉ VALQUI OXOLON		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Educativa ( X )	Social ( ) Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	TEMATICO		
<b>Institución donde labora:</b>	POSGRADO UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Cuestionario para la Gestión Institucional

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para la Gestión Institucional
<b>Autor:</b>	Wilber Cunza Lamas
<b>Procedencia:</b>	Las dimensiones para esta V1_ Gestión Institucional fueron tomadas del estudio de Espejo (2017), siendo soportado por la teoría fundamenta.
<b>Administración:</b>	Docentes de aula
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes en la educación regular de primaria y secundaria incluyendo inicial.

Significación:	Los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1_Liderazgo Directivo, D2_Dinámica organizacional, D3_Relaciones interpersonales, D4_Personal, D5_Fortalecimiento disciplinar; para un total de 25 ítems; cuyos niveles fueron: óptimo (92-124), regular (58-91), deficiente (25-57).
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert:  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Niveles: Óptimo (91-125) Regular (56-90) Deficiente (25-55)	D1_Liderazgo directivo D2_Dinámica organizacional D3_Relaciones interpersonales D4_Personal D5_Fortalecimiento disciplinar	V1_Gestión institucional: Es el proceso de elaboración, contenido, entre otros, y que cuando no se aplica a fondo, podría obtenerse resultados menos significativos, los cuales indican que en el primer paso debe establecerse una supervisión ejecutiva, pero debe seleccionarse la herramienta más adecuada, siendo el método de monitoreo cooperativo como efectivo, porque se enfoca en las atracciones clave y que enfatizan los problemas de gestión (Wiyono et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **“Cuestionario para la Gestión Institucional”** elaborado por **Wilber Cunza Lamas** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** D1\_Liderazgo directivo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en el liderazgo directivo llevado a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y establecimiento de las metas	1. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.	X	X	X	
	2. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico	X	X	X	
Participación y trabajo pedagógico	3. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.	X	X	X	
	4. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional	X	X	X	
Cohesión y coordinación	5. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.	X	X	X	

- **Segunda dimensión:** D2\_Dinámica organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en la dinámica organizacional llevada a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	6. El equipo directivo toma de decisiones adecuadas basadas en información del contexto institucional.	X	X	X	
Participación proactiva	7. El equipo directivo se enfoca en establecer códigos de ética para la	X	X	X	

	participación proactiva de los actores educativos.				
	8.El equipo directivo provee los cimientos organizacionales para que todos los actores educativos puedan participar democráticamente con opiniones para una mejor gestión.	X	X	X	
Responsabilidad Organizacional	9.El equipo directivo fomenta la responsabilidad organizacional adecuada en el cumplimiento de funciones y compromisos asumidos por la comunidad educativo	X	X	X	
	10. El equipo directivo delega funciones y responsabilidad administrativas y pedagógicas que conllevan al logro de objetivos previamente establecidos.	X	X	X	

- **Tercera dimensión:** D3\_Relaciones interpersonales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las relaciones interpersonales llevadas a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación entre los miembros	11. El equipo directivo facilita la comunicación efectiva entre los diferentes actores educativos.	X	X	X	
Solución de conflictos	12. El equipo directivo gestiona posibles solución a temas complicados para un mejor entendimiento.	X	X	X	
	13. El equipo directivo logra mediar en conflictos entre los diferentes actores educativos desplegando estrategias de solución.	X	X	X	
Confianza y credibilidad	14. El equipo directivo promueve valores institucionales, así como un clima de confianza y colaboración para el logro de las metas.	X	X	X	
	15. El equipo directivo propicia credibilidad con sus acciones institucionales ejecutadas en pro del bienestar institucional.	X	X	X	

- **Cuarta dimensión:** D4\_Personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las condiciones personales, manejo de emociones, la habilidades y destrezas en la motivación en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones personales	16. El equipo directivo comunica con facilidad cuando se propone mejorar procesos de la gestión escolar.	X	X	X	
	17. El equipo directivo desarrolla una visión compartida con los diferentes actores educativos para el mejoramiento del clima en las relaciones personales.	X	X	X	

Manejo de emociones	18. El equipo directivo promueve el manejo de las emociones de los involucrados con resultados satisfactorios.	X	X	X	
Habilidades y destrezas en la motivación	19. El equipo directivo motiva al personal de la institución para la ejecución las actividades planificadas.	X	X	X	
	20. El equipo directivo propone planes de mejora de la calidad institucional, así como proyectos de innovación e investigación educativa	X	X	X	

- **Quinta dimensión:** D5\_Fortalecimiento disciplinar.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las acciones para el fortalecimiento disciplinar en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio temático en la diversidad	21. El equipo directivo comunica con facilidad cuando se propone mejorar procesos de la gestión escolar.	X	X	X	
	22. El equipo directivo desarrolla una visión compartida con los diferentes actores educativos para el mejoramiento del clima en las relaciones personales.	X	X	X	
Formación de saberes	23. El equipo directivo promueve el manejo de las emociones de los involucrados con resultados satisfactorios.	X	X	X	
Diseño de contenidos	24. El equipo directivo motiva al personal de la institución para la ejecución las actividades planificadas.	X	X	X	
	25. El equipo directivo propone planes de mejora de la calidad institucional, así como proyectos de innovación e investigación educativa	X	X	X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** VALQUI OXOLON JOSÉ

**Especialidad del validador:** TEMATICO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

14 de junio del 2023



Firma del Experto validador



Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Significación:	Los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1_Preparación de la enseñanza, D2_Proceso de aprendizaje, D3_Participación en la gestión de la escuela, D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; para un total de 20 ítems; siendo los niveles: Destacado (81-100), Suficiente (61-80), En proceso (41- 60), Deficiente (20-40)
----------------	--

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)  Niveles: Destacado (81-100) Suficiente (61-80) En proceso (41- 60) Deficiente (20-40)	D1_Preparación de la enseñanza  D2_Proceso de aprendizaje  D3_Participación en la gestión de la escuela  D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	V2_Desempeño docente: Es un proceso continuo, cuyo objetivo es adquirir, desarrollar y renovar las competencias necesarias llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante. Entre los signos del desarrollo profesional del profesorado destacan: la apertura al desarrollo profesional; máxima flexibilidad y paciencia en la aplicación del proceso de formación; dedicación al aprendizaje de nuevas competencias para mejorar la práctica docente (Espinoza et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **“Cuestionario para el Desempeño docente”** elaborado por **Wilber Cunza Lamas** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** D1\_Preparación de la enseñanza.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en la reparación de la enseñanza llevada por ellos mismos en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación curricular	1. Elabora programas curriculares, unidades de aprendizajes, sesiones de acorde al nuevo enfoque pedagógico, considerando el uso de las tecnologías.	X	X	X	
	2. Prepara material didáctico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes articulando diversas estrategias didácticas.	X	X	X	
Diseño del proceso pedagógico	3. Diseña el proceso pedagógico incentivando la curiosidad e interés individual y grupal de los estudiantes en los conocimientos aportados.	X	X	X	
	4. Bosqueja y contextualiza el proceso pedagógico al conocer los intereses grupales de estudiantes.	X	X	X	
Cumplimiento de la programación curricular	5. Cumple cabalmente la programación curricular siguiendo criterios emanados por la dirección institucional.	X	X	X	

- **Segunda dimensión:** D2\_Proceso de aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en los procesos de aprendizaje llevados por ellos mismos en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propio para el aprendizaje	6. Orienta las sesiones de aprendizaje en ambiente cordial y agradable incentivando a la aceptación de la diversidad del alumnado	X	X	X	
	7. Promueve la interacción grupal de los estudiantes incentivándolos al respecto, confianza, empatía y la	X	X	X	

	colaboración efectiva.				
Evalúa permanentemente el aprendizaje	8. Evalúa los logros alcanzados de la programación curricular, revisando y reevaluando el desempeño de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	X	X	X	
	9. Utiliza diferentes métodos y técnicas que aportan significativamente en el aprendizaje deseado por el estudiante.	X	X	X	
Reflexiona su práctica y experiencia institucional	10. Reflexiona sobre la enseñanza aportada en las sesiones de aprendizaje y la manera como el estudiante lo percibe en pro de mejorar el proceso para fomentar de una manera más pertinente.	X	X	X	

- **Tercera dimensión:** D3\_Participación en la gestión de la escuela.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en su participación de la gestión en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica institucional	11. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.	X	X	X	
	12. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico	X	X	X	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo	13. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.	X	X	X	
Búsqueda de solución de problemas de la comunidad educativa.	14. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional	X	X	X	
	15. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.	X	X	X	

- **Cuarta dimensión:** D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en su desarrollo de la profesionalidad y su identidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejerce su profesión desde la ética	16. Reconoce la diversidad en el aula para promover una enseñanza diferenciada, motivando de diferentes maneras de enseñar, interpretar y valorar a cada estudiante en su demanda del aprendizaje.	X	X	X	
	17. Ejerce la docencia respetando los derechos fundamentales del estudiante con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función.	X	X	X	
Acción formalizadora	18. Considera la acción formadora para mejorar el desarrollo de las competencias educativas, buscando identificar, comprender y modificar las	X	X	X	

	prácticas y creencias en las necesidades y los derechos de los estudiantes				
Identidad docente	19. Cumple con los compromisos de sus funciones cabalmente, guiándose en la equidad, justicia y responsabilidad mediante la auto evaluación continua de las competencias éticas del docente.	X	X	X	
	20. Conduce su desempeño en el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender, concretar y resolver dilemas éticos en la vida escolar buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a las circunstancias que así lo requieran.	X	X	X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** VALQUI OXOLON JOSÉ

**Especialidad del validador:** TEMATICO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**14 de junio del 2023**



**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Florencia J. Pretell Chávez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: ***“Incidencia de la Gestión institucional en el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”***; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

WILBER CUNZA LAMAS  
D.N.I 09613271

## Evaluación por juicio de expertos: Instrumento 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para la Gestión Institucional”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Florencia J. Pretell Chávez		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Currículo, Evaluación, Tecnología de la Información, Gestión escolar		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala: Cuestionario para la Gestión Institucional**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para la Gestión Institucional
<b>Autor:</b>	Wilber Cunza Lamas
<b>Procedencia:</b>	Las dimensiones para esta V1_ Gestión Institucional fueron tomadas del estudio de Espejo (2017), siendo soportado por la teoría fundamenta.
<b>Administración:</b>	Docentes de aula
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes en la educación regular de primaria y secundaria incluyendo inicial.



Significación:	Los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1_Liderazgo Directivo, D2_Dinámica organizacional, D3_Relaciones interpersonales, D4_Personal, D5_Fortalecimiento disciplinar; para un total de 25 ítems; cuyos niveles fueron: óptimo (92-124), regular (58-91), deficiente (25-57).
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert:  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Niveles: Óptimo (91-125) Regular (56-90) Deficiente (25-55)	D1_Liderazgo directivo D2_Dinámica organizacional D3_Relaciones interpersonales D4_Personal D5_Fortalecimiento disciplinar	V1_Gestión institucional: Es el proceso de elaboración, contenido, entre otros, y que cuando no se aplica a fondo, podría obtenerse resultados menos significativos, los cuales indican que en el primer paso debe establecerse una supervisión ejecutiva, pero debe seleccionarse la herramienta más adecuada, siendo el método de monitoreo cooperativo como efectivo, porque se enfoca en las atracciones clave y que enfatizan los problemas de gestión (Wiyono et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **“Cuestionario para la Gestión Institucional”** elaborado por **Wilber Cunza Lamas** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** D1\_Liderazgo directivo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en el liderazgo directivo llevado a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y establecimiento de las metas	1. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.	4	4	4	
	2. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico	4	4	4	
Participación y trabajo pedagógico	3. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.	4	4	4	
	4. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional	4	4	4	
Cohesión y coordinación	5. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** D2\_Dinámica organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en la dinámica organizacional llevada a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	6. El equipo directivo toma de decisiones adecuadas basadas en información del contexto institucional.	4	4	4	
Participación proactiva	7. El equipo directivo se enfoca en establecer códigos de ética para la	4	4	4	

	participación proactiva de los actores educativos.				
	8.El equipo directivo provee los cimientos organizacionales para que todos los actores educativos puedan participar democráticamente con opiniones para una mejor gestión.	4	4	4	
Responsabilidad Organizacional	9.El equipo directivo fomenta la responsabilidad organizacional adecuada en el cumplimiento de funciones y compromisos asumidos por la comunidad educativo	4	4	4	
	10. El equipo directivo delega funciones y responsabilidad administrativas y pedagógicas que conllevan al logro de objetivos previamente establecidos.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** D3\_Relaciones interpersonales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las relaciones interpersonales llevadas a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación entre los miembros	11. El equipo directivo facilita la comunicación efectiva entre los diferentes actores educativos.	4	4	4	
Solución de conflictos	12. El equipo directivo gestiona posibles solución a temas complicados para un mejor entendimiento.	4	4	4	
	13. El equipo directivo logra mediar en conflictos entre los diferentes actores educativos desplegando estrategias de solución.	4	4	4	
Confianza y credibilidad	14. El equipo directivo promueve valores institucionales, así como un clima de confianza y colaboración para el logro de las metas.	4	4	4	
	15. El equipo directivo propicia credibilidad con sus acciones institucionales ejecutadas en pro del bienestar institucional.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** D4\_Personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las condiciones personales, manejo de emociones, la habilidades y destrezas en la motivación en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones personales	16. El equipo directivo comunica con facilidad cuando se propone mejorar procesos de la gestión escolar.	4	4	4	
	17. El equipo directivo desarrolla una visión compartida con los diferentes actores educativos para el mejoramiento del clima en las relaciones personales.	4	4	4	

Manejo de emociones	18. El equipo directivo promueve el manejo de las emociones de los involucrados con resultados satisfactorios.	4	4	4	
Habilidades y destrezas en la motivación	19. El equipo directivo motiva al personal de la institución para la ejecución las actividades planificadas.	4	4	4	
	20. El equipo directivo propone planes de mejora de la calidad institucional, así como proyectos de innovación e investigación educativa	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** D5\_Fortalecimiento disciplinar.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las acciones para el fortalecimiento disciplinar en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio temático en la diversidad	21. El equipo directivo comunica con facilidad cuando se propone mejorar procesos de la gestión escolar.	4	4	4	
	22. El equipo directivo desarrolla una visión compartida con los diferentes actores educativos para el mejoramiento del clima en las relaciones personales.	4	4	4	
Formación de saberes	23. El equipo directivo promueve el manejo de las emociones de los involucrados con resultados satisfactorios.	4	4	4	
Diseño de contenidos	24. El equipo directivo motiva al personal de la institución para la ejecución las actividades planificadas.	4	4	4	
	25. El equipo directivo propone planes de mejora de la calidad institucional, así como proyectos de innovación e investigación educativa	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Pretell Chávez Florencia Jesús

**Especialidad del validador:** Lic. En Pedagogía y Humanidades y Grado de Maestro en Tecnología educativa

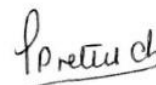
**15 de junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



Florencia Jesus Pretell Chávez

---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos: Instrumento 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para el Desempeño docente”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Florencia J. Pretell Chávez		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Currículo, Evaluación, Tecnología de la Información, Gestión escolar		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )		
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Cuestionario para Desempeño docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para el Desempeño docente
Autor:	Wilber Cunza Lamas
Procedencia:	Las dimensiones para la V2_ Desempeño docente fueron tomadas del estudio de Cáceres (2019), siendo soportado por la teoría fundamenta para sus indicadores.
Administración:	Docentes de aula
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en la educación regular de primaria y secundaria incluyendo inicial.

Significación:	Los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1_Preparación de la enseñanza, D2_Proceso de aprendizaje, D3_Participación en la gestión de la escuela, D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; para un total de 20 ítems; siendo los niveles: Destacado (81-100), Suficiente (61-80), En proceso (41- 60), Deficiente (20-40)
----------------	--

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)  Niveles: Destacado (81-100) Suficiente (61-80) En proceso (41- 60) Deficiente (20-40)	D1_Preparación de la enseñanza  D2_Proceso de aprendizaje  D3_Participación en la gestión de la escuela  D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	V2_Desempeño docente: Es un proceso continuo, cuyo objetivo es adquirir, desarrollar y renovar las competencias necesarias llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante. Entre los signos del desarrollo profesional del profesorado destacan: la apertura al desarrollo profesional; máxima flexibilidad y paciencia en la aplicación del proceso de formación; dedicación al aprendizaje de nuevas competencias para mejorar la práctica docente (Espinoza et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **“Cuestionario para el Desempeño docente”** elaborado por **Wilber Cunza Lamas** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** D1\_Preparación de la enseñanza.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en la reparación de la enseñanza llevada por ellos mismos en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación curricular	1.Elabora programas curriculares, unidades de aprendizajes, sesiones de acorde al nuevo enfoque pedagógico, considerando el uso de las tecnologías.	4	4	4	
	2.Prepara material didáctico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes articulando diversas estrategias didácticas.	4	4	4	
Diseño del proceso pedagógico	3.Diseña el proceso pedagógico incentivando la curiosidad e interés individual y grupal de los estudiantes en los conocimientos aportados.	4	4	4	
	4.Bosqueja y contextualiza el proceso pedagógico al conocer los intereses grupales de estudiantes.	4	4	4	
Cumplimiento de la programación curricular	5.Cumple cabalmente la programación curricular siguiendo criterios emanados por la dirección institucional.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** D2\_Proceso de aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en los procesos de aprendizaje llevados por ellos mismos en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propio para el aprendizaje	6. Orienta las sesiones de aprendizaje en ambiente cordial y agradable incentivando a la aceptación de la diversidad del alumnado	4	4	4	
	7. Promueve la interacción grupal de los estudiantes incentivándolos al respecto, confianza, empatía y la	4	4	4	



	colaboración efectiva.				
Evalúa permanentemente el aprendizaje	8. Evalúa los logros alcanzados de la programación curricular, revisando y reevaluando el desempeño de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
	9. Utiliza diferentes métodos y técnicas que aportan significativamente en el aprendizaje deseado por el estudiante.	4	4	4	
Reflexiona su práctica y experiencia institucional	10. Reflexiona sobre la enseñanza aportada en las sesiones de aprendizaje y la manera como el estudiante lo percibe en pro de mejorar el proceso para fomentar de una manera más pertinente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** D3\_Participación en la gestión de la escuela.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en su participación de la gestión en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica institucional	11. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.	4	4	4	
	12. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico	4	4	4	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo	13. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.	4	4	4	
Búsqueda de solución de problemas de la comunidad educativa.	14. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional	4	4	4	
	15. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en su desarrollo de la profesionalidad y su identidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejerce su profesión desde la ética	16. Reconoce la diversidad en el aula para promover una enseñanza diferenciada, motivando de diferentes maneras de enseñar, interpretar y valorar a cada estudiante en su demanda del aprendizaje.	4	4	4	
	17. Ejerce la docencia respetando los derechos fundamentales del estudiante con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función.	4	4	4	
Acción formalizadora	18. Considera la acción formadora para mejorar el desarrollo de las competencias educativas, buscando identificar, comprender y modificar las	4	4	4	

	prácticas y creencias en las necesidades y los derechos de los estudiantes				
Identidad docente	19. Cumple con los compromisos de sus funciones cabalmente, guiándose en la equidad, justicia y responsabilidad mediante la auto evaluación continua de las competencias éticas del docente.	4	4	4	
	20. Conduce su desempeño en el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender, concretar y resolver dilemas éticos en la vida escolar buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a las circunstancias que así lo requieran.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Pretell Chávez Florencia Jesús

**Especialidad del validador:** Lic. En Pedagogía y Humanidades y Grado de Maestro en Tecnología educativa

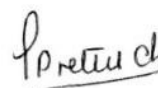
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**15 de junio del 2023**



Florencia Jesus Pretell Chávez

---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dra. Sara Edith Castillo Olsson

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: ***“Incidencia de la Gestión institucional en el desempeño docente en una institución pública de San Martín de Porres, Lima, 2023”***; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

WILBER CUNZA LAMAS  
D.N.I 09613271

## **Evaluación por juicio de expertos: Instrumento 1**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para la Gestión Institucional”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Sara Edith Castillo Olsson		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de investigación de la UCV		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala: Cuestionario para la Gestión Institucional**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para la Gestión Institucional
<b>Autor:</b>	Wilber Cunza Lamas
<b>Procedencia:</b>	Las dimensiones para esta V1_ Gestión Institucional fueron tomadas del estudio de Espejo (2017), siendo soportado por la teoría fundamenta.
<b>Administración:</b>	Docentes de aula
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes en la educación regular de primaria y secundaria incluyendo inicial.

Significación:	Los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1_Liderazgo Directivo, D2_Dinámica organizacional, D3_Relaciones interpersonales, D4_Personal, D5_Fortalecimiento disciplinar; para un total de 25 ítems; cuyos niveles fueron: óptimo (92-124), regular (58-91), deficiente (25-57).
----------------	---

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert:  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Niveles: Óptimo (91-125) Regular (56-90) Deficiente (25-55)	D1_Liderazgo directivo D2_Dinámica organizacional D3_Relaciones interpersonales D4_Personal D5_Fortalecimiento disciplinar	V1_Gestión institucional: Es el proceso de elaboración, contenido, entre otros, y que cuando no se aplica a fondo, podría obtenerse resultados menos significativos, los cuales indican que en el primer paso debe establecerse una supervisión ejecutiva, pero debe seleccionarse la herramienta más adecuada, siendo el método de monitoreo cooperativo como efectivo, porque se enfoca en las atracciones clave y que enfatizan los problemas de gestión (Wiyono et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **“Cuestionario para la Gestión Institucional”** elaborado por **Wilber Cunza Lamas** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** D1\_Liderazgo directivo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en el liderazgo directivo llevado a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento y establecimiento de las metas	1. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.	4	4	4	
	2. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico	4	4	4	
Participación y trabajo pedagógico	3. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.	4	4	4	
	4. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional	4	4	4	
Cohesión y coordinación	5. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** D2\_Dinámica organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en la dinámica organizacional llevada a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	6. El equipo directivo toma de decisiones adecuadas basadas en información del contexto institucional.	4	4	4	
Participación proactiva	7. El equipo directivo se enfoca en establecer códigos de ética para la	4	4	4	

	participación proactiva de los actores educativos.				
	8.El equipo directivo provee los cimientos organizacionales para que todos los actores educativos puedan participar democráticamente con opiniones para una mejor gestión.	4	4	4	
Responsabilidad Organizacional	9.El equipo directivo fomenta la responsabilidad organizacional adecuada en el cumplimiento de funciones y compromisos asumidos por la comunidad educativo	4	4	4	
	10. El equipo directivo delega funciones y responsabilidad administrativas y pedagógicas que conllevan al logro de objetivos previamente establecidos.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** D3\_Relaciones interpersonales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las relaciones interpersonales llevadas a cabo en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación entre los miembros	11. El equipo directivo facilita la comunicación efectiva entre los diferentes actores educativos.	4	4	4	
Solución de conflictos	12. El equipo directivo gestiona posibles solución a temas complicados para un mejor entendimiento.	4	4	4	
	13. El equipo directivo logra mediar en conflictos entre los diferentes actores educativos desplegando estrategias de solución.	4	4	4	
Confianza y credibilidad	14. El equipo directivo promueve valores institucionales, así como un clima de confianza y colaboración para el logro de las metas.	4	4	4	
	15. El equipo directivo propicia credibilidad con sus acciones institucionales ejecutadas en pro del bienestar institucional.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** D4\_Personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las condiciones personales, manejo de emociones, la habilidades y destrezas en la motivación en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones personales	16. El equipo directivo comunica con facilidad cuando se propone mejorar procesos de la gestión escolar.	4	4	4	
	17. El equipo directivo desarrolla una visión compartida con los diferentes actores educativos para el mejoramiento del clima en las relaciones personales.	4	4	4	

Manejo de emociones	18. El equipo directivo promueve el manejo de las emociones de los involucrados con resultados satisfactorios.	4	4	4	
Habilidades y destrezas en la motivación	19. El equipo directivo motiva al personal de la institución para la ejecución las actividades planificadas.	4	4	4	
	20. El equipo directivo propone planes de mejora de la calidad institucional, así como proyectos de innovación e investigación educativa	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** D5\_Fortalecimiento disciplinar.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en las acciones para el fortalecimiento disciplinar en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio temático en la diversidad	21. El equipo directivo comunica con facilidad cuando se propone mejorar procesos de la gestión escolar.	4	4	4	
	22. El equipo directivo desarrolla una visión compartida con los diferentes actores educativos para el mejoramiento del clima en las relaciones personales.	4	4	4	
Formación de saberes	23. El equipo directivo promueve el manejo de las emociones de los involucrados con resultados satisfactorios.	4	4	4	
Diseño de contenidos	24. El equipo directivo motiva al personal de la institución para la ejecución las actividades planificadas.	4	4	4	
	25. El equipo directivo propone planes de mejora de la calidad institucional, así como proyectos de innovación e investigación educativa	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Castillo Olsson. Sara Edith

**Especialidad del validador:** Mg. En Docencia Universitaria y Doctora en Educación

**16 de junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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 Experto validador**



Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos: Instrumento 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para el Desempeño docente”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Sara Edith Castillo Olsson
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de investigación de la UCV
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Cuestionario para Desempeño docente

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para el Desempeño docente
<b>Autor:</b>	Wilber Cunza Lamas
<b>Procedencia:</b>	Las dimensiones para la V2_ Desempeño docente fueron tomadas del estudio de Cáceres (2019), siendo soportado por la teoría fundamenta para sus indicadores.
<b>Administración:</b>	Docentes de aula
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes en la educación regular de primaria y secundaria incluyendo inicial.

Significación:	Los indicadores propuestos están fundamentados en la teoría expuesta en el estudio, con 5 preguntas para cada dimensión: D1_Preparación de la enseñanza, D2_Proceso de aprendizaje, D3_Participación en la gestión de la escuela, D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; para un total de 20 ítems; siendo los niveles: Destacado (81-100), Suficiente (61-80), En proceso (41- 60), Deficiente (20-40)
----------------	--

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)  Niveles: Destacado (81-100) Suficiente (61-80) En proceso (41- 60) Deficiente (20-40)	D1_Preparación de la enseñanza  D2_Proceso de aprendizaje  D3_Participación en la gestión de la escuela  D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	V2_Desempeño docente: Es un proceso continuo, cuyo objetivo es adquirir, desarrollar y renovar las competencias necesarias llevar a cabo su labor de forma innovadora en respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante. Entre los signos del desarrollo profesional del profesorado destacan: la apertura al desarrollo profesional; máxima flexibilidad y paciencia en la aplicación del proceso de formación; dedicación al aprendizaje de nuevas competencias para mejorar la práctica docente (Espinoza et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **“Cuestionario para el Desempeño docente”** elaborado por **Wilber Cunza Lamas** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** D1\_Preparación de la enseñanza.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en la reparación de la enseñanza llevada por ellos mismos en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación curricular	1.Elabora programas curriculares, unidades de aprendizajes, sesiones de acorde al nuevo enfoque pedagógico, considerando el uso de las tecnologías.	4	4	4	
	2.Prepara material didáctico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes articulando diversas estrategias didácticas.	4	4	4	
Diseño del proceso pedagógico	3.Diseña el proceso pedagógico incentivando la curiosidad e interés individual y grupal de los estudiantes en los conocimientos aportados.	4	4	4	
	4.Bosqueja y contextualiza el proceso pedagógico al conocer los intereses grupales de estudiantes.	4	4	4	
Cumplimiento de la programación curricular	5.Cumple cabalmente la programación curricular siguiendo criterios emanados por la dirección institucional.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** D2\_Proceso de aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en los procesos de aprendizaje llevados por ellos mismos en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propio para el aprendizaje	6. Orienta las sesiones de aprendizaje en ambiente cordial y agradable incentivando a la aceptación de la diversidad del alumnado	4	4	4	
	7. Promueve la interacción grupal de los estudiantes incentivándolos al respecto, confianza, empatía y la	4	4	4	

	colaboración efectiva.				
Evalúa permanentemente el aprendizaje	8. Evalúa los logros alcanzados de la programación curricular, revisando y reevaluando el desempeño de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
	9. Utiliza diferentes métodos y técnicas que aportan significativamente en el aprendizaje deseado por el estudiante.	4	4	4	
Reflexiona su práctica y experiencia institucional	10. Reflexiona sobre la enseñanza aportada en las sesiones de aprendizaje y la manera como el estudiante lo percibe en pro de mejorar el proceso para fomentar de una manera más pertinente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** D3\_Participación en la gestión de la escuela.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en su participación de la gestión en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica institucional	11. Asume responsabilidades de manera proactiva justo antes que la dirección institucional le encomiende ejercer una tarea administrativa y/o pedagógica.	4	4	4	
	12. Logra interactuar de manera armoniosa intercambiando experiencias con los colegas y organizando el trabajo pedagógico	4	4	4	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo	13. Interviene proactivamente en el mejoramiento de la calidad educativa en el proceso de aprendizaje continuo.	4	4	4	
Búsqueda de solución de problemas de la comunidad educativa.	14. Promueve la búsqueda colectiva en resolver problemas pedagógicos y administrativos junto con la dirección institucional	4	4	4	
	15. Establece y evalúa pautas para mejorar la calidad en la gestión escolar.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** D4\_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir la percepción de los docentes en su desarrollo de la profesionalidad y su identidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejerce su profesión desde la ética	16. Reconoce la diversidad en el aula para promover una enseñanza diferenciada, motivando de diferentes maneras de enseñar, interpretar y valorar a cada estudiante en su demanda del aprendizaje.	4	4	4	
	17. Ejerce la docencia respetando los derechos fundamentales del estudiante con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función.	4	4	4	
Acción formalizadora	18. Considera la acción formadora para mejorar el desarrollo de las competencias educativas, buscando identificar, comprender y modificar las	4	4	4	

	prácticas y creencias en las necesidades y los derechos de los estudiantes				
Identidad docente	19. Cumple con los compromisos de sus funciones cabalmente, guiándose en la equidad, justicia y responsabilidad mediante la auto evaluación continua de las competencias éticas del docente.	4	4	4	
	20. Conduce su desempeño en el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender, concretar y resolver dilemas éticos en la vida escolar buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a las circunstancias que así lo requieran.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Castillo Olsson. Sara Edith

**Especialidad del validador:** Mg. En Docencia Universitaria y Doctora en Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**16 de junio del 2023**

---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

### Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto

ALFA DE CRONBACH PARA LA V1_GESTION INSTITUCIONAL																										
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
3	1	2	1	4	2	4	4	4	1	4	3	2	2	2	1	3	3	5	2	2	3	1	5	1	3	65
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	106
5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	54
6	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	93
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	104
8	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	80
9	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	2	5	3	5	102
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	124
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	65
14	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	86
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	96
16	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	79
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96
18	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	85
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
<b>Vi</b>	0.86	0.91	1.14	0.89	0.79	1.04	1.14	0.99	1.19	1.01	0.91	1.23	0.81	0.83	1.15	0.56	0.64	0.83	0.83	0.84	0.49	0.83	0.65	1.04	0.59	
<b>K</b>	25	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$																								
<b>∑Vi</b>	22.16	α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems Vi = Varianza de cada ítems Vt = Varianza total																								
<b>Vt</b>	309.15																									
<b>α</b>	<b>0.97</b>																									

**ALFA DE CRONBACH PARA LA V2\_DESEMPEÑO DOCENTE**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	81
3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	40
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	86
5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	83
7	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	76
9	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	89
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	78
16	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	76
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
<b>Vi</b>	0.49	0.43	0.46	0.43	0.63	0.75	0.39	0.59	0.70	0.60	0.50	0.75	0.49	0.79	0.45	0.83	0.49	0.26	0.43	0.23	
<b>K</b>	20	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p> <math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach                      K = Número de Ítems                      Vi = Varianza de cada ítems                      Vt = Varianza total                 </p>																			
<b><math>\sum Vi</math></b>	10.66																				
<b>Vt</b>	149.10																				
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.98</b>																				







## Anexo 8: Evidencias del SPSS

### Explorar

#### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D1_Liderazgo_directivo	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D2_Dinámica_organizacional	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D3_Relaciones_interpersonales	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D4_Personal	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D5_Fortalecimiento_disciplinar	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
V1_Gestión_institucional	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D1_Preparación_enseñanza	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D2_Proceso_aprendizaje	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D3_Participación_gestión_escuela	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
D4_Desarrollo_profesionalidad_identidad_docente	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
V2_Desempeño_docente	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

#### Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
D1_Liderazgo_directivo	Media	18,83	,492	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17,85	
		Límite superior	19,81	
	Media recortada al 5%	19,00		
	Mediana	20,00		
	Varianza	16,927		
	Desviación estándar	4,114		
	Mínimo	9		
	Máximo	25		
	Rango	16		
	Rango intercuartil	5		
	Asimetría	-,545	,287	
	Curtosis	-,103	,566	
D2_Dinámica_organizacional	Media	18,70	,453	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17,80	
		Límite superior	19,60	

	Media recortada al 5%		18,85	
	Mediana		20,00	
	Varianza		14,387	
	Desviación estándar		3,793	
	Mínimo		9	
	Máximo		25	
	Rango		16	
	Rango intercuartil		3	
	Asimetría		-,808	,287
	Curtosis		,514	,566
D3_Relaciones_interpersona	Media		18,57	,506
les	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17,56	
		Límite superior	19,58	
	Media recortada al 5%		18,75	
	Mediana		20,00	
	Varianza		17,901	
	Desviación estándar		4,231	
	Mínimo		8	
	Máximo		25	
	Rango		17	
	Rango intercuartil		5	
	Asimetría		-,758	,287
	Curtosis		,092	,566
D4_Personal	Media		18,40	,467
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17,47	
		Límite superior	19,33	
	Media recortada al 5%		18,53	
	Mediana		19,50	
	Varianza		15,287	
	Desviación estándar		3,910	
	Mínimo		9	
	Máximo		25	
	Rango		16	
	Rango intercuartil		4	
	Asimetría		-,538	,287
	Curtosis		,118	,566
D5_Fortalecimiento_disciplinar	Media		18,47	,469
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	17,54	
		Límite superior	19,41	
	Media recortada al 5%		18,64	

	Mediana		20,00	
	Varianza		15,412	
	Desviación estándar		3,926	
	Mínimo		7	
	Máximo		25	
	Rango		18	
	Rango intercuartil		4	
	Asimetría		-,754	,287
	Curtosis		,784	,566
V1_Gestión_institucional	Media		92,97	2,151
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	88,68	
		Límite superior	97,26	
	Media recortada al 5%		93,31	
	Mediana		96,50	
	Varianza		323,767	
	Desviación estándar		17,994	
	Mínimo		54	
	Máximo		125	
	Rango		71	
	Rango intercuartil		22	
	Asimetría		-,382	,287
	Curtosis		-,203	,566
D1_Preparación_enseñanza	Media		20,23	,366
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	19,50	
		Límite superior	20,96	
	Media recortada al 5%		20,43	
	Mediana		20,00	
	Varianza		9,396	
	Desviación estándar		3,065	
	Mínimo		10	
	Máximo		25	
	Rango		15	
	Rango intercuartil		2	
	Asimetría		-,860	,287
	Curtosis		1,775	,566
D2_Proceso_aprendizaje	Media		20,24	,347
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	19,55	
		Límite superior	20,94	
	Media recortada al 5%		20,43	
	Mediana		20,00	

	Varianza		8,447	
	Desviación estándar		2,906	
	Mínimo		9	
	Máximo		25	
	Rango		16	
	Rango intercuartil		2	
	Asimetría		-1,189	,287
	Curtosis		3,496	,566
D3_Participación_gestión_es	Media		19,70	,394
cuela	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	18,91	
		Límite superior	20,49	
	Media recortada al 5%		19,88	
	Mediana		20,00	
	Varianza		10,851	
	Desviación estándar		3,294	
	Mínimo		9	
	Máximo		25	
	Rango		16	
	Rango intercuartil		3	
	Asimetría		-,623	,287
	Curtosis		1,331	,566
D4_Desarrollo_profesionalidad_identidad_docente	Media		20,33	,389
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	19,55	
		Límite superior	21,10	
	Media recortada al 5%		20,56	
	Mediana		20,00	
	Varianza		10,601	
	Desviación estándar		3,256	
	Mínimo		10	
	Máximo		25	
	Rango		15	
	Rango intercuartil		2	
	Asimetría		-1,047	,287
	Curtosis		2,092	,566
V2_Desempeño_docente	Media		80,50	1,386
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	77,74	
		Límite superior	83,26	
	Media recortada al 5%		81,14	
	Mediana		80,00	
	Varianza		134,457	

Desviación estándar	11,596	
Mínimo	40	
Máximo	100	
Rango	60	
Rango intercuartil	9	
Asimetría	-,914	,287
Curtosis	2,365	,566

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_Liderazgo_directivo	,159	70	,000	,939	70	,002
D2_Dinámica_organizacional	,220	70	,000	,903	70	,000
D3_Relaciones_interpersonales	,204	70	,000	,920	70	,000
D4_Personal	,174	70	,000	,936	70	,001
D5_Fortalecimiento_disciplinar	,237	70	,000	,900	70	,000
V1_Gestión_institucional	,123	70	,010	,954	70	,011
D1_Preparación_enseñanza	,256	70	,000	,886	70	,000
D2_Proceso_aprendizaje	,295	70	,000	,855	70	,000
D3_Participación_gestión_escuela	,192	70	,000	,917	70	,000
D4_Desarrollo_profesionalidad_identidad_docente	,231	70	,000	,844	70	,000
V2_Desempeño_docente	,167	70	,000	,912	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Correlaciones no paramétricas Hipótesis general

### Correlaciones

			V1_Gestión_institucional	V2_Desempeño_docente
Rho de Spearman	V1_Gestión_institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_Desempeño_docente	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## Correlaciones no paramétricas Hipótesis 1

### Correlaciones

			D1_Liderazgo_directivo	V2_Desempeño_docente
Rho de Spearman	D1_Liderazgo_directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_Desempeño_docente	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## Correlaciones no paramétricas Hipótesis 2

### Correlaciones

			D2_Dinámica_organizacional	V2_Desempeño_docente
Rho de Spearman	D2_Dinámica_organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_Desempeño_docente	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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



### Correlaciones no paramétricas Hipótesis 3

#### Correlaciones

			D3_Relaciones_i nterpersonales	V2_Desempeño_ docente
Rho de Spearman	D3_Relaciones_interpersonal es	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_Desempeño_docente	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

### Correlaciones no paramétricas Hipótesis 4

#### Correlaciones

			D4_Personal	V2_Desempeño_ docente
Rho de Spearman	D4_Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_Desempeño_docente	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

### Correlaciones no paramétricas Hipótesis 5

#### Correlaciones

			D5_Fortalecimien to_disciplinar	V2_Desempeño_ docente
Rho de Spearman	D5_Fortalecimiento_disciplina r	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_Desempeño_docente	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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