



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una
institución educativa del nivel secundaria en Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Correa Perez, Aurora Emilia (orcid.org/0009-0007-0929-3291)

ASESORES:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por regalarme la vida permitiéndome y brindarme la oportunidad de poder superarme como mujer, esposa y madre.

A mí querido esposo José Carrasco, por el amor infinito y su apoyo incondicional que me brinda para alcanzar mis metas profesionales como personales, de igual modo a mis amados hijos: Jean Pierre y Jean Paul, por ser mi fuerza y el mayor motivo de superación.

A mi madre Margarita Pérez (Q.E.P.D), por el amor y fuerza que me brinda de igual manera a mi padre Mario Correa (Q.E.P.D), por ser mi luz y mi ángel de la guarda que desde el cielo guía mi camino.

Correa Pérez, Aurora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por el conocimiento impartido a través de su excelente plana administrativa, que nos formaron a lo largo de nuestra vida universitaria.

A los asesores, Dra. Chunga Pingo, Gaby y Dr. Yache Cuenca Eduardo por el tiempo dedicado, la comprensión y las orientaciones para el desarrollo de la investigación.

A la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” N.º 659318, por ser el soporte que nunca nos falla, siendo nuestra inspiración para seguir en busca de nuestros sueños.

Correa Pérez, Aurora



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther, docente de la Escuela de posgrado en el programa académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo en Trujillo, asesora de la tesis titulada: “Influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa del nivel secundaria en Trujillo” de la autora Aurora Emilia Correa Pérez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% 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 el artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / 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.

Lugar y fecha: Trujillo, agosto 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Chunga Pingo, Gaby Esther	
DNI: 17870380	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0002-1033-7091	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORREA PEREZ AURORA EMILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa del nivel secundaria en Trujillo", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
CORREA PEREZ AURORA EMILIA DNI: 18000662 ORCID: 0009-0007-0929-3291	Firmado electrónicamente por: AECORREAP el 15-04-2024 17:06:22

Código documento Trilce: INV - 1324298

v

Índice De Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria De Autenticidad Del Asesor	iv
Declaratoria De Originalidad De La Autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES:.....	35
REFERENCIAS:.....	36
ANEXOS:	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
Tabla 2. Niveles del desempeño docente y sus dimensiones de una Institución Educativa de Trujillo, 2023.	21
Tabla 3. Niveles de la gestión escolar y sus dimensiones de una Institución Educativa de Trujillo, 2023.	22
Tabla 4. Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis general y estimación de la influencia del desempeño docente en la gestión escolar.	23
Tabla 5. Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 1 y estimación de la influencia del desempeño docente en la visión y valores de la gestión escolar.	24
Tabla 6. Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 2 y estimación de la influencia del desempeño docente en el liderazgo de la gestión escolar.	25
Tabla 7. Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 3 y estimación de la influencia del desempeño docente en el aprendizaje y enseñanza de la gestión escolar.	26
Tabla 8. Regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 4 y estimación de la influencia del desempeño docente en las relaciones y colaboración de la gestión escolar.	27

RESUMEN

El presente estudio tuvo el objetivo de determinar la influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023; para lograrlo, se utilizó un método cuantitativo, básico con diseño no experimental, correlacional-causal, de corte transversal, donde la población y muestra consistieron en 42 docentes, aplicando muestreo no probabilístico donde previo a la aplicación de los instrumentos estos fueron medidos en validez y confiabilidad, para la validación se usó la validez de contenido y en la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach estableciendo su aplicabilidad con un valor de 0.857 para desempeño docente y 0.909 para gestión escolar, el método usado fue el deductivo-inductivo para la hipótesis, los resultados indicaron que el 57.1% de los docentes obtuvieron un nivel regular en desempeño, mientras que el 54.8% presentó un nivel regular en gestión escolar; además, se encontró que el nivel de desempeño docente influye directamente en un 70.7% en el nivel de gestión escolar, siendo esta relación significativa ($p < 5\%$), según el análisis de regresión ordinal logística con un valor Nagelkerke de 0.707; concluyendo que la influencia del desempeño docente es positiva y significativa en la gestión escolar de una institución educativa en Trujillo, 2023.

Palabras clave: Administración de la educación, calidad educativa, desempeño docente, gestión escolar.

ABSTRACT

The present study had the objective of determining the influence of teacher performance on school management in an educational institution in Trujillo, 2023; To achieve this, a quantitative method was used, basic with a non-experimental, correlational-causal, cross-sectional design, where the population and sample consisted of 42 teachers, applying non-probabilistic sampling where, prior to the application of the instruments, they were measured for validity. and reliability, content validity was used for validation and Cronbach's alpha was used for reliability, establishing its applicability with a value of 0.857 for teaching performance and 0.909 for school management, the procedure used was deductive-inductive for the hypothesis , the results indicated that 57.1% of the teachers obtained a regular level in performance, while 54.8% presented a regular level in school management; In addition, it was found that the level of teacher performance directly influences 70.7% of the level of school management, this relationship being significant ($p < 5\%$), according to the logistic ordinal regression analysis with a Nagelkerke value of 0.707; concluding that the influence of teacher performance is positive and significant in the school management of an educational institution in Trujillo, 2023.

Keywords: Education administration, educational quality, teacher performance, school management.

I. INTRODUCCIÓN

El Banco Interamericano de Desarrollo evidencio una serie de problemas en el cumplimiento al desempeño de docentes en la región, que van desde prácticas de aula inadecuadas, bajos niveles de conocimiento, nulos o bajos estándares de desempeño docente, falta de desarrollo e implementación de múltiples instrumentos de evaluación (BIR, 2020). La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) citado por Avalos (2022) cuya función del organismo internacional es promocionar y desarrollar directrices a nivel internacional a través de sus programas y colaboraciones para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en todo el mundo se enfrenta pese a sus esfuerzos a diversos desafíos y problemas en la gestión escolar en todo el mundo a lo largo de los años, estos problemas varían según las regiones, los contextos socioeconómicos y las políticas educativas específicas de cada país, los problemas más comunes que la UNESCO ha identificado en la gestión escolar incluyen: La falta de acceso equitativo a la educación; falta de recursos institucionales; docentes en términos de formación insuficiente, falta de motivación, altas cargas de trabajo y condiciones laborales precarias; gestión escolar ineficiente; deserción y abandono escolar; falta de participación comunitaria entre otros (Avalos, 2022, p. 265-271). Asimismo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021), indica que la gestión educativa se enfrenta a varios problemas y desafíos a nivel internacional cuyo fin es la recuperación educativa eficaz y equitativa, menciona que algunos de estos problemas incluyen que la calidad de la enseñanza puede variar considerablemente entre diferentes países y regiones, pudiendo esto puede estar relacionado con la formación y el desarrollo profesional de los docentes, así como con las condiciones de trabajo y la remuneración., asimismo indica que falta una actualización curricular y desconexión entre lo que se enseña y las necesidades del mercado laboral y la más importante ha observado diferencias en la financiación y la asignación de recursos educativos entre los países y falta de promoción en la innovación educativa para adaptarse a los cambios tecnológicos y sociales; asimismo indica que existe influencia del desempeño docente en la gestión escolar, por lo tanto, es esencial abordar tanto la formación y el desarrollo de los docentes como la gestión eficaz de la escuela para garantizar resultados educativos positivos. (OCDE, 2021)

La realidad peruana se encuentra sometida a un bajo desempeño docente evidenciado en la gestión escolar puede ser analizada desde tres perspectivas: en primer lugar, la cuestión de la capacitación de los docentes; en segundo lugar, docentes pocos motivados por los salarios insuficientes que reciben y por reconocimiento; y en tercer lugar, un marco legal poco práctico que no garantiza una estabilidad laboral absoluta para los maestros designados (Mayuri, 2022). En el plano político, Balarin y Rodríguez (2019), indica que los cambios frecuentes en los equipos ministeriales y las políticas han obstaculizado la implementación de reformas estructurales y se ha postergado repetidamente la introducción de reformas pedagógicas fundamentales en la práctica educativa; además los ministros se han visto obligados a abordar los ataques políticos donde los planes estratégicos han sido postergados o ignorados por las nuevas autoridades, lo que ha generado una mayor incertidumbre en el sector (Tenorio, 2021); a esto se suma un estancamiento en la inversión en educación, que se mantuvo por debajo del 4% del Producto Interno Bruto (PBI) entre 2016 y 2020, lo que es inferior al porcentaje invertido por países desarrollados (Datosmacro, 2021); la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la falta de fortaleza de las instituciones a nivel de los ministerios (según Reuge et al., 2021; Mendoza, 2020), ya que las políticas globales mostraron una adaptación deficiente y lenta. Asimismo, la gestión educativa en el Perú se encuentra marcada por una brecha significativa a nivel económica, étnica o de género que proporcione una calidad educativa, promueva en los estudiantes su bienestar y permita el desarrollo integral de su potencial; asimismo uno de los elementos relevantes que influye y contiene una brecha significativa en la gestión educativa es el currículo escolar mismo que en las dos últimas décadas ha sido difícil realizar cambios en su contenido en períodos breves se debe en parte a las políticas de revisión constante del currículo, los objetivos, las estructuras y los métodos de implementación, que al compararlas con otros currículos sigue siendo de carácter deficiente, debido a que los cambios efectuados se llevaron a cabo siguiendo los enfoques tradicionales y no incluyeron la participación suficiente de personas para garantizar un estudio válido y confiable. (Díaz, 2016).

En la región La Libertad se evidencia que no es posible cumplir con un buen desempeño docente puesto que existe sobredemanda escolar, donde se le hace imposible a los docentes cubrir las necesidades de un gran número de estudiantes por aula, limitando en algunos su proceso de aprendizaje, las divergencias existen entre provincias y niveles, donde el Gerente de La Libertad de Educación Julio Camacho Paz (2023), informó que existen colegios con déficit de 967 docentes y auxiliares a lo largo de la región que se necesitan coordinar con el Ministerio de Educación (Minedu) para que se destine presupuesto para lograr cubrir esas plazas. (Guillen, 2023). En la gestión escolar bajo un informe de la Contraloría General, en el operativo nacional "Buen inicio del Año Escolar 2022", se encontró que en más del cincuenta por ciento de las instituciones educativas públicas (IIEE) visitadas en la región La Libertad, existen deficiencias en la infraestructura y carencia de servicios básicos que de alguna forma influye en el desempeño docente puesto que los recursos disponibles no garantizan la satisfacción de necesidades escolares en un ambiente adecuado. (La Contraloría General de la República, 2022)

En el nivel institucional una de las posibles explicaciones que se puede considerar para explicar la deficiencia de niveles favorables de desempeño docente en la I.E. Antenor Orrego Espinoza" N.º 659318, puede ser una percepción negativa de la justicia dentro de su entorno laboral, así como cansancio por la sobredemanda de trabajo por el número de estudiantes y un bajo salario. En la gestión escolar se observa las limitantes siguientes: infraestructura inadecuada con ambientes desgastados, laboratorios de cómputo con máquinas que no se pueden usar y limitadas para un salón de clases; deserción y abandono en cierto número de escolares por diversos motivos y desafíos socioemocionales que hacen imposible que la gestión escolar sea óptima pues la baja autoestima, faltas de habilidades para que afronten el estrés y conflictos pueden afectar el bienestar; el pronóstico puede llevar un bajo desempeño docente en la gestión escolar es orillar a los estudiantes a un bajo nivel de calidad educativa evidenciado en un bajo rendimiento, desmotivación y deserción escolar, descontento y falta de participación evidenciado en baja colaboración y predisposición en relación con el sentimiento de pertenencia a la comunidad escolar y la más fundamental es que puede tener un impacto significativo en la sociedad-economía puesto que limitara

en ellos las perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional, así como su capacidad de contribuir positivamente a la comunidad y economía.

Por tanto, nuestra investigación se orienta a conocer la influencia del desempeño docente en la gestión escolar planteándose la interrogante: ¿En qué medida influye el desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa del nivel secundaria en Trujillo, 2023? El objetivo general del estudio es determinar la influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023; así mismo considera como objetivos específicos: Identificar el nivel de las variables desempeño docente y gestión escolar en conjunto con las dimensiones en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión visión y valores de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión liderazgo de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión aprendizaje y enseñanza de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión relaciones y colaboración de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023.

Justificación teórica de esta investigación es conocer información sobre ambas variables dentro del contexto analizado, con el fin de establecer una base sólida para una gestión educativa efectiva que asegure la calidad del trabajo docente en la educación secundaria; en el nivel práctico la presente investigación tiene el propósito promover la transformación efectiva de la realidad institucional debido a que los resultados se comunicarán a las autoridades pertinentes para que puedan implementar medidas correctivas y mejorar el servicio educativo, buscando una gestión educativa más efectiva, esto permitirá que la institución actúe de manera inteligente, abierta al aprendizaje de sus miembros, con capacidad para innovar y superar la inercia y el temor; asimismo promoverán metas claras y la necesidad de realizar transformaciones. Por otro lado, el desempeño docente se orilla al tema de que estos sean buenos asesores, planteando opciones con profesionalismo frente a los problemas que involucra la educación. En el nivel metodológico el desempeño docente contribuirá a mejorar la gestión escolar probados mediante métodos científicos que pueden ser contrastados por métodos

inductivo y deductivo una vez demostrado su validez y confiabilidad, aceptando o rechazando la hipótesis alternativa.

En cuanto a la hipótesis, se formula que la influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023; como hipótesis específicas se tiene que la influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión visión y valores en una institución educativa en Trujillo, 2023; la influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión liderazgo en una institución educativa en Trujillo, 2023; la influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión aprendizaje y enseñanza en una institución educativa en Trujillo, 2023; y la influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión relaciones y colaboración en una institución educativa en Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al escenario internacional, en su investigación Sánchez, Suárez y Hernández (2021), en el artículo titulado La gestión educativa en la evaluación docente, publicado en Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, en su estudio siguiendo la metodología básica donde busco obtener información sobre el estado actual del proceso de evaluación docente llevado a cabo en la coordinación administrativa de nivel secundaria de una institución privada para así desarrollar estrategias que mejoren este indicador institucional, utilizando instrumentos de recolección de datos de naturaleza cualitativa a una muestra de 21 docentes, concluyendo que la propuesta basada en el método I-A la cual se encuentra en fase de implementación arrojaría resultados positivos a las instituciones en donde se aplique.

Según Galaz, Jiménez y Díaz (2019), en un artículo titulado Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización, donde el propósito fue analizar y comparar la dinámica y desarrollo de esta política en los contextos de Chile y México; para ello la población de estudio estuvo conformada por fuentes hemerográficas, donde los resultados señalan las restricciones que existen para comprender plenamente las prácticas que se generan en las escuelas, y las conclusiones sugieren la necesidad de adoptar enfoques integrales basados en las perspectivas territoriales para el diseño de estas políticas.

En su estudio García, *et al.* (2018), en el artículo titulado Gestión escolar y calidad educativa, busca esclarecer los factores asociados, en la actualidad, a la gestión educativa en el contexto mexicano, a partir de la reforma de la enseñanza orientada en el año 2015; por lo cual se empleó para la recopilación de datos el análisis documental, mismo que usa como técnica fichas de contenido donde la población fueron las reformas de enseñanza orientada a partir del año 2015; concluyendo que para lograr la excelencia educativa en las instituciones escolares, sin depender solo de buena voluntad, requiere una interacción efectiva entre la gestión educativa y la calidad de los procesos de enseñanza; esto implica conectar con las teorías pedagógicas y del desarrollo humano,

formar vínculos con la comunidad para cambiar la sociedad y obtener recursos tecnológicos y financieros que mejoren cada aspecto del proceso educativo; en este sentido, los administradores desempeñan un papel relevante y deben prepararse adecuadamente, ya que son responsables de promover una educación de alta calidad.

En el escenario nacional, Quispe (2020), en su artículo titulado La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente, busco demostrar cómo la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” del distrito Cercado de Lima, 2017; usando la metodología cuantitativa, bajo el esquema correlacional, donde se aplicó una encuesta a una muestra de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos, los resultados muestran una correlación directa entre ambas variables con un coeficiente de 0.576, lo que indica una correlación positiva; esto lleva a concluir que una gestión pedagógica óptima por parte del directivo se relaciona con niveles más altos de desempeño por parte de los docentes.

Ramos (2019), en su artículo titulado Participación docente en la planeación de la gestión escolar de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la UGEL Crucero, donde el objetivo de esta investigación es analizar el impacto que tiene la participación de los docentes en la planificación de la gestión escolar, aplicando la metodología básica, cuantitativa, descriptiva – explicativa a una población de docentes de dieciséis Instituciones educativas de nivel secundario, cuyo resultado concluye que los docentes en la planificación de la gestión escolar ejerce una influencia significativa, siendo considerada como el pilar fundamental para el éxito de una Institución Educativa. (p. 70)

En su estudio Velásquez y Moreno (2022) en su artículo titulado Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú, teniendo como propósito elevar el desempeño del docente, a través de la implementación de un modelo de gestión educativa en el ámbito de la Educación Primaria, aplicando la metodología analítico-sintético, con un diseño descriptivo, cuyo universo consta de 30 artículos científicos y la muestra es de 10 artículos bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia, mostrando como

resultado que las instituciones educativas se fundamentan en diversos modelos de gestión pero no se evalúan de forma constante los modelos empleados, concluyendo que al desarrollar un modelo de gestión educativa, es esencial considerar que implica un cambio de mentalidad, donde la institución es concebida como una misión en la que las acciones coordinadas generan beneficios para todas las partes involucradas.

Respecto al escenario local, Mendocilla (2022), en la tesis titulada Gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021, teniendo el propósito de investigar y analizar la conexión entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes; para ello se contó con la metodología cuantitativa, siendo esta investigación de tipo básica y descriptiva utilizando un diseño no experimental de naturaleza descriptiva y transversal con correlación simple, donde se aplicaron dos cuestionarios adecuados para cada variable a una muestra de 30 participantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional; donde los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0,023 para las variables de gestión educativa y clima institucional, con un nivel de significancia menor al 0,05, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula.

En su estudio Cáceres, R. (2019), en su tesis titulada Gestión Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N.º 82538- “Manuel María Álvarez” del Distrito de Cascas, Trujillo-2019, teniendo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente, asimismo se usó la metodología de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional transversal; en una muestra compuesta por 38 docentes, 21 de ellos son de primaria y 17 de secundaria, aplicando un cuestionario para evaluar diferentes aspectos relacionados con la gestión institucional y el desempeño docente; los resultados indicaron que el nivel de gestión institucional, así como sus dimensiones de liderazgo directivo, planificación estratégica y capacitación personal, se encuentran en un nivel alto, sin embargo, el clima institucional se sitúa en un nivel medio; en cuanto al desempeño docente, se encontró que la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes está en un nivel alto, mientras que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el

desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentran en un nivel muy alto; por otro lado, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad está en un nivel alto y muy alto. Se concluye a partir de los resultados que existe una correlación significativa entre la gestión institucional con desempeño docente, así como en sus dimensiones específicas.

Rodríguez (2020), en su tesis titulada Gestión de la UGEL y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019; donde el objetivo del autor fue establecer una relación significativa entre la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la Institución Educativa (IE) "Liceo Trujillo" en Trujillo durante el año 2019, la investigación se llevó a cabo mediante un diseño no experimental, de alcance correlacional y enfoque cuantitativo; para recopilar los datos, se utilizó un cuestionario titulado "Docentes del nivel secundario de la IE 'Liceo Trujillo' sobre el desempeño docente", elaborado por el propio investigador y validado mediante el juicio de expertos, se detalla que el cuestionario contaba con 27 preguntas de tipo Likert, con una escala ordinal, mismo que se sometió a una prueba de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,950 y 0,900 para las dimensiones, lo que indica una alta confiabilidad; al análisis los datos se realizó la correlación de Rho Spearman, arrojando un valor de 0,734; como resultado, se concluyó que existe una correlación significativa y directa, con una intensidad alta ($p < 0,01$) entre las variables estudiadas, es decir, entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución "Liceo Trujillo".

Con respecto al marco conceptual, se partirá de etimologías, definiciones sobre cada una de las variables, teoremas, seguido de establecer sus características y dimensiones, para finalmente establecer como Influencia del desempeño docente repercute en la gestión escolar

Según Anders (2023), en la variable desempeño docente, se indica que la palabra docente deriva del término latino docens, traducido al español como "enseñar" y desempeño formado con raíces latinas que significa en este caso "acción de realizar una labor". El Ministerio de Educación (MINEDU) ha establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente una serie de dominios, competencias

y desempeños que definen lo que se considera una buena docencia, en la que se espera de todos los profesores que enseñan en la educación básica del país; en otras palabras, este marco representa la visión y las expectativas que el Ministerio tiene sobre su cuerpo docente, delineando lo que se busca proyectar en las aulas y hacia los estudiantes, a través de este enfoque, se busca un esfuerzo continuo por lograr la calidad y la equidad en la educación, asegurando un alto estándar de enseñanza en todo el sistema educativo (Grupo Geard Perú, 2022). Los Teólogos que fundamentan la variable desempeño docente son: Dean, K. (2010), teóloga y profesora de teología y juventud ha abordado el tema de la formación de docentes para trabajar con adolescentes en el contexto de la educación. Dean enfatiza la necesidad de que los docentes comprendan las características y desafíos específicos de la etapa y estén capacitados en estrategias pedagógicas que sean relevantes y significativas; Parker J. Palmer (1998), teólogo y escritor estadounidense ha reflexionado sobre la importancia de la vocación y la autenticidad en la enseñanza, aboga por una educación de calidad que se base en la integridad personal del docente y en su capacidad de transmitir su conocimiento y para que esto se dé se debe crear vínculos con los estudiantes, considera que los docentes deben cultivar una relación de confianza y respeto mutuo con sus alumnos, lo que contribuye a un ambiente educativo de calidad; y Freire (1992), en su enfoque en la pedagogía crítica y liberadora se basa en la idea de que la educación para promover la autonomía, la conciencia crítica y la transformación social, considerando que para que surja un buen desempeño docente la educación debe ir más allá de la mera transmisión de conocimientos y habilidades, y debe involucrar a los estudiantes de manera activa en su propio proceso de aprendizaje; es así que estableció que un diálogo horizontal, en el que se cuestionaran las estructuras de poder y se promoviera la reflexión crítica sobre la realidad social desarrolla en quienes se imparte la capacidad para actuar de manera transformadora donde se es capaz de analizar y comprender la realidad en la que se viven. Asimismo, el desempeño docente debe cumplir con el propósito de: Fomentar la reflexión docente acerca de su labor, apropiándose de los desempeños característicos de la profesión, y construir una visión compartida de la enseñanza a través de comunidades de práctica, asimismo se debe elevar la valoración social y profesional de los docentes para consolidar su imagen

como profesionales competentes y en constante desarrollo en el ámbito de la enseñanza, otro aspecto a considerar es que se debe orientar y dar coherencia a las políticas relacionadas con la formación, mejora de condiciones laborales y el reconocimiento profesional. Finalmente, se debe establecer un lenguaje común entre los educadores y la sociedad para abordar los diversos aspectos de la enseñanza (Grupo Geard Perú, 2022). Uno de los teóricos que ha hablado del desempeño docente y las dimensiones que lo engloban es Charlotte Danielson. En su libro "Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching" (Mejorando la práctica profesional: un marco para la enseñanza), Danielson propone un marco para evaluar el desempeño docente que incluye cuatro dimensiones principales: Planificación y preparación: Esta dimensión se refiere a la capacidad del profesor para planificar y preparar la enseñanza de manera efectiva, incluyendo el establecimiento de objetivos de aprendizaje claros, la selección de estrategias de enseñanza y materiales apropiados, y la adaptación de la enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Ambiente de aprendizaje: Esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje positivo, que promueva la participación activa de los estudiantes, la colaboración y el respeto mutuo. Enseñanza: Esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para proporcionar una enseñanza efectiva, que involucre a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y fomente su capacidad para pensar críticamente y resolver problemas; y Responsabilidad profesional: Esta dimensión se refiere a la capacidad para mantener altos estándares éticos y profesionales, participar en el desarrollo profesional continuo y trabajar colaborativamente con otros miembros de la institución educativa para mejorar la práctica docente y los resultados del aprendizaje. Este marco de Danielson ha sido ampliamente utilizado en muchos sistemas educativos y es considerado como una herramienta útil para evaluar y mejorar el desempeño docente. (Charlotte, 1996).

En variable desempeño docente, Anders (2023), indica que la palabra gestión docente proviene directamente de "gestio-onis": que es acción de llevar a cabo y "escolar" cuyo origen etimológico proviene del latín *scholaris* y significa "perteneciente a la escuela", son sus componentes léxicos: *schola* (escuela, lección), más el sufijo *-ar* (relación, pertenencia). De acuerdo con el Minedu, la

gestión escolar se define como el conjunto de procedimientos administrativos y enfoques de liderazgo destinados a lograr el desarrollo integral de los estudiantes y asegurar que accedan y completen su educación básica de manera satisfactoria (Ministerio de Educación, 2023). Según lo mencionado por Cayhualla (2021), se requiere que a gestión escolar abogue por la adopción de un enfoque global como el Plan Nacional y que tome medidas firmes para asegurar que se asignen los fondos necesarios de acuerdo con los compromisos establecidos para asumir una responsabilidad de este calibre.

Los Teólogos que fundamentan la variable gestión escolar son: John Dewey (s/f), filósofo, psicólogo y educador estadounidense conocido por su profundo impacto en la teoría y la práctica educativa defendió una visión de la educación centrada en el estudiante y basada en la experiencia y la participación activa, sus ideas y enfoques educativos están estrechamente relacionados con la búsqueda de una la gestión escolar y esta sea de calidad; y Vygotsky (1979), psicólogo y teórico ruso que hizo importantes aportes al campo de la psicología del desarrollo y la educación. Si bien no se enfocó directamente en el concepto de "gestión escolar de calidad", sus ideas y teorías tienen una relevancia significativa en relación con una educación que promueva un desarrollo óptimo de los estudiantes; y estas son Zona de desarrollo próximo (ZDP): Vygotsky enfatizó la importancia de la ZDP, que es la distancia entre el nivel de desarrollo actual de un estudiante y su potencial de desarrollo con la asistencia de un adulto o un compañero más competente, en otras palabras una educación de calidad implica identificar y apoyar la ZDP de los estudiantes, brindándoles oportunidades de aprendizaje desafiantes pero accesibles que los ayuden a avanzar y alcanzar su máximo potencial. Aprendizaje colaborativo y mediado, Vygotsky destacó la importancia del aprendizaje social y colaborativo en el proceso educativo, estableciendo que el aprendizaje ocurre de manera más efectiva cuando los estudiantes interactúan con otros y reciben apoyo y guía de sus compañeros y docentes, asimismo debe fomentar entornos de aprendizaje en los que los estudiantes puedan colaborar, compartir ideas y trabajar juntos para construir conocimiento. Andamiaje: Vygotsky introdujo el concepto de andamiaje, que se refiere a la provisión de apoyo y estructura temporal para ayudar a los estudiantes a enfrentar tareas desafiantes, como andamios al proporcionar

instrucciones claras, estrategias de resolución de problemas y retroalimentación constructiva, una educación de calidad implica que los docentes brinden andamiaje adecuado y apoyo individualizado para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y competencias. Significado y relevancia: Vygotsky enfatizó que el aprendizaje es más efectivo cuando se relaciona con el contexto y las experiencias significativas de los estudiantes, una buena gestión escolar debe conectar los conceptos y contenidos educativos con la vida y las realidades de los estudiantes, haciéndolos relevantes y aplicables en su mundo cotidiano operando y maximizando recursos con los que se disponen. La característica de la gestión escolar la otorga Dewey (1970), indicando que para que surja una buena gestión escolar es que esté vinculado con una educación de calidad siendo significativa y relevante para los estudiantes, conectándolos con el mundo real y fomentando su participación activa en el proceso de aprendizaje, para Dewey, la educación no se trata simplemente de transmitir información y conocimientos a los estudiantes, sino de ayudarlos a desarrollar habilidades y capacidades críticas para comprender y participar en la sociedad. Asimismo debe estar centrada en el estudiante, permitiendo a los estudiantes explorar sus intereses, plantear preguntas y resolver problemas de manera colaborativa, para él, el aprendizaje significativo se produce cuando los estudiantes participan activamente en situaciones auténticas y relevantes, aplicando lo que han aprendido en contextos reales y adquiriendo habilidades prácticas; y por último debe brindar una educación con un enfoque holístico donde se atiendan tanto los aspectos intelectuales como los emocionales, sociales y éticos de los estudiantes. (p. 57). Por otra parte la gestión escolar a nivel macro según Jaimes (2021), indica que para un buen desarrollo en las instituciones el próximo titular del Ministerio de Educación debe poseer competencias de gestión, capacidad para entablar conversaciones constructivas; así como experiencia sólida en cuestiones educativas, además se debe despolitizar el ámbito de la educación y designar a un líder con una orientación pedagógica que pueda conectarse profundamente con la amplia comunidad de aprendizaje en el país, Perú (Ríos, 2018).

Las dimensiones de gestión escolar las propone Sergiovanni, en su libro "Building Community in Schools" (Construyendo comunidad en las escuelas), Sergiovanni propone un modelo de gestión escolar centrado en cuatro dimensiones principales: Visión y valores: Esta dimensión se refiere a la capacidad del líder escolar para desarrollar una perspectiva clara y compartida de lo que la escuela quiere lograr y los valores que sustentan la cultura escolar. Liderazgo: Esta dimensión se refiere a la capacidad del líder escolar para dirigir y guiar a los miembros de la comunidad escolar en la implementación de la visión y los valores de la escuela. Aprendizaje y enseñanza: Esta dimensión se refiere a la capacidad del líder escolar para promover y apoyar el aprendizaje y la enseñanza de alta calidad en toda la escuela, incluyendo la mejora continua de la práctica docente e implementación de programas de desarrollo profesional. Relaciones y colaboración: Esta dimensión se refiere a la capacidad del líder escolar para establecer relaciones efectivas y colaborativas con los miembros de la comunidad escolar, incluyendo el personal, los estudiantes, los padres y la comunidad local; Estas cuatro dimensiones están interrelacionadas y juntas conforman el modelo de gestión escolar de Sergiovanni. Según este modelo, una gestión escolar efectiva debe involucrar a todos los miembros de la comunidad escolar en la consecución de una visión compartida y en la promoción del aprendizaje y la enseñanza de alta calidad en toda la escuela. (Sergiovanni, 2001, p. 35)

La importancia del desempeño docente en la gestión escolar radica en que la educación es considerada un bien público y un derecho fundamental para todos los ciudadanos, por lo que las diferentes naciones y organismos a nivel internacional están inmersos en el compromiso ineludible de garantizar calidad y equidad en la educación. En la actualidad, se enfrenta el desafío de mejorar la calidad educativa, aspecto que ha sido respaldado en el Foro Mundial sobre la Educación realizado en Incheon y considerado en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible (UNESCO en 2016). La OCDE (2016), indica que las naciones con un mejor resultado en la evolución PISA es aquella, es el país quien más se dedica a asesorar y guiar a los profesores mejorando así la práctica pedagógica, enfocándose en el aprendizaje; no obstante, en nuestro país, las evaluaciones nacionales e internacionales revelan diversos problemas con un

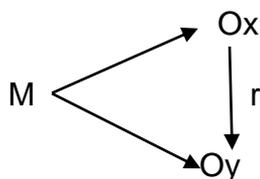
bajo desempeño tanto de docentes como de estudiantes; en los resultados de PISA 2017, Perú ocupó el puesto 64 de 70 países, demostrando un rendimiento por debajo del promedio, con desigualdades en el aprendizaje entre zonas urbanas y rurales, y calificaciones bajas en lectura, matemáticas y ciencias. Asimismo, se detalla que Perú se enfoca en aquellas políticas educativas basado en resultados del aprendizaje, donde este tipo de educación está orientado a que las diferentes instituciones educativas sean responsables de su propio progreso. El SINEACE, Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, destaca que la calidad educativa depende de diversos factores, poniendo especial énfasis en el papel del gestor de la institución educativa, es decir, el director. (Vargas et all, 2021)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: El enfoque de esta investigación es de naturaleza básica, ya que se sometieron a prueba teorías y se estudiaron las relaciones entre fenómenos con el objetivo de comprender la realidad; no se consideró la aplicación directa para resolver problemas prácticos, sino que se centró principalmente en la obtención y mejora del conocimiento científico. (Oberti y Bacci, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación: Esta investigación es de naturaleza no experimental, ya que se recolectaron datos mediante una encuesta sin intervención directa del autor en las variables estudiadas. Además, se llevó a cabo un diseño de corte transversal, aplicando el instrumento en un solo momento. Se enmarca dentro de un enfoque correlacional-causal, con el propósito de medir y describir las relaciones entre las variables involucradas y determinar su significancia (Sampieri y Torres, 2018). El esquema el siguiente:



Donde:

M = Muestra docentes de la I.E.

Ox = Medición de la variable desempeño docente

r = Influencia de la variable desempeño docente en la gestión escolar

Oy = Medición de la variable gestión escolar

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Desempeño Docente

Variable dependiente: Gestión Escolar

3.2.1. Variable independiente: Desempeño Docente

Definición conceptual: Es la capacidad, acciones, comportamientos y habilidades de los profesionales en educación para llevar a cabo su trabajo de enseñanza de manera efectiva. Danielson, C. (2007) citado en Shehab (2019).

Definición operacional

Se usó un cuestionario a los docentes para medir el nivel de la variable y dimensiones.

Las dimensiones están compuestas por planificación y preparación, ambiente de aprendizaje, enseñanza y responsabilidad profesional; los indicadores por dimensiones se establecieron: para la 1ra dimensión fue: planificación y preparación (Ítems 1 al 4); para la 2da dimensión: absolución de dudas, cumplimiento laboral y logro de competencias (Ítems 5 al 8); para la 3ra dimensión: actitud docente y manejo estudiantil (Ítems 9 al 12); y para la 4ta dimensión: búsqueda del aprendizaje estudiantil y ampliación del conocimiento (Ítems 13 al 16). Los ítems tienen opciones de respuesta con los siguientes valores: 0 = Nunca; 1= a veces y 2 = Siempre.

3.2.2. Variable dependiente: Gestión Escolar

Definición conceptual: Comprenden las acciones, estrategias, procesos por los cuales la institución educativa maneja y hace uso de sus recursos guiados por una serie de objetivos institucionales. Sergiovanni, T. (2001) citado en Ramos (2019).

Definición operacional:

Para la medición de la variable gestión escolar se utilizó un cuestionario a los docentes para medir el nivel de la variable y dimensiones.

Las dimensiones están compuestas por visión y valores; liderazgo; aprendizaje y enseñanza; y relaciones y colaboración; los indicadores por dimensiones se establecieron: la 1ra dimensión fue: panorama estudiantil y normas de comportamiento (Ítems 1 al 4); para la 2da

dimensión: respeto y manejo académico (Ítems 5 al 8); para la 3ra dimensión: desarrollo e integración de actividades académicas y gestión educativa (Ítems 9 al 12); y para la 4ta dimensión: Comunicación y perfil del estudiante y del docente (Ítems 13 al 16). Los ítems tienen opciones de respuesta con los siguientes valores: 0 = Nunca; 1= a veces y 2 = Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Lo conforma el total del equipo educativo de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” N.º 659318. (N = 42 docentes)

- **Criterios de inclusión:** Personal inscrito en la nómina de docentes de la I.E. y personal que de su consentimiento para aplicar el instrumento de evaluación.
- **Criterios de exclusión:** Personal no inscrito en la nómina de docentes de la I.E. y personal que no desee participar del estudio.

3.3.2 Muestra: La muestra estuvo compuesta por el total de la población debido a que la población es menor igual a 50 elementos (Hernández, 2018). Es por ello que la muestra estuvo conformada por los 42 docente.

3.3.3 Muestreo: Se usa el muestreo no probabilístico, en la cual el autor selecciona la muestra basada en un juicio subjetivo (a la totalidad de la población) en ves se hacer uso de la selección al azar. (n = 42 docentes)

3.3.4 Unidad de análisis: Constituido por cada uno de los docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 1.

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
V1. Desempeño Docente	- Encuesta	- Cuestionario
V2. Gestión Escolar	- Encuesta	- Cuestionario

Técnicas

Encuesta. Una encuesta es un método de investigación que consiste en recopilar información y opiniones a través de un cuestionario estandarizado, que se presenta a un grupo de personas seleccionadas, cuyo objetivo principal de una encuesta es obtener datos específicos sobre diversos temas, actitudes, comportamientos o características de interés, con el fin de analizar y comprender diferentes aspectos de la población encuestada. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 226).

Instrumentos

Cuestionario: Es la serie de preguntas que deben ser respondidas por las personas que forman parte del objeto de estudio, es decir, la muestra, el propósito de estas preguntas es determinar los niveles o características de las variables de interés que se están investigando. Asimismo, se detalla que antes de aplicar el instrumento a la muestra se efectuó la validación correspondiente, determinando su confiabilidad y validez. Los cuestionarios fueron validados por tres expertos en la materia mediante la técnica validez de contenido quienes decidieron la aplicabilidad de los dos instrumentos según los criterios de Claridad, Coherencia y Relevancia (Anexo 5). Por otra parte, al medir la confiabilidad según el método alfa de Cronbach, haciendo uso de una muestra piloto de 20 docentes ajenos a la muestra se obtuvo un valor de 0.857 al analizar la variable “Desempeño Docente” y 0.909 al analizar la variable “Gestión Escolar”; concluyendo que en los instrumentos son válidos y confiables (Anexo 6). (Sampieri y Torres, 2018, p. 250).

3.5 Procedimientos

Se aplicó dos cuestionarios a los docentes con su consentimiento para medir el nivel de las variables y las dimensiones, asimismo los datos se procesaron en el programa SPSS séptima versión, estableciendo así el grado de relación entre variables y variables-dimensiones; los datos recopilados fueron utilizados para redactar el capítulo de resultados, la discusión de resultados, las conclusiones y para proponer sugerencias. Antes de administrar el cuestionario, se validó para determinar su confiabilidad, y en

este caso, los resultados indicaron que la confiabilidad fue muy alta y considerada aplicable según la validación de contenido realizada por tres expertos.

3.6 Métodos de análisis de datos

En este estudio, se emplearon procedimientos que involucraron estadística descriptiva para medir los niveles de las variables y sus dimensiones, representadas en tablas de frecuencias absolutas y frecuencias relativas porcentuales para este propósito. Además, se aplicó estadística inferencial mediante la regresión logística ordinal para contrastar las hipótesis planteadas, donde el nivel de significancia establecido para aprobar las hipótesis debe ser inferior al 5% ($p < 0.05$).

3.7 Aspectos éticos

En el marco de esta tesis, se siguieron rigurosos aspectos éticos para proteger los derechos y el bienestar de todos los participantes involucrados. Antes de proceder con la aplicación del cuestionario, se informó a cada uno de los docentes seleccionados para la muestra sobre la finalidad y objetivos de la investigación, además, se obtuvo una autorización por escrito, asegurando así que todos los docentes participantes estuvieran conscientes de su participación y que lo hicieran de manera voluntaria. Por otra parte, el presente informe se desarrolló cumpliendo con los lineamientos éticos establecidos por la universidad, siguiendo el código de ética en investigación vigente en la UCV (Universidad César Vallejo) para garantizar la integridad y respeto hacia los participantes. Asimismo, se adoptaron las normas y directrices establecidas por el formato APA (American Psychological Association) para citar y referenciar adecuadamente las fuentes consultadas, lo cual contribuye a la integridad académica y la transparencia del estudio. Es esencial destacar que se protegió la privacidad y confidencialidad de los docentes participantes, asegurando que sus respuestas y datos personales se mantuvieran en estricta confidencialidad y solo se utilizaran con fines académicos dentro del contexto de la investigación. Además, se tomó especial cuidado para evitar cualquier tipo de sesgo o discriminación, garantizando la equidad y justicia en la selección de la muestra y en el análisis de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Aquí se presentan los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Tabla 2.

Niveles del desempeño docente y sus dimensiones de una Institución Educativa de Trujillo, 2023.

Variable / Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño docente	12	28.6%	24	57.1%	6	14.3%	42	100%
Planificación y preparación	10	23.8%	22	52.4%	10	23.8%	42	100%
Ambiente de aprendizaje	12	28.6%	22	52.4%	8	19.0%	42	100%
Enseñanza	10	23.8%	27	64.3%	5	11.9%	42	100%
Responsabilidad profesional	15	35.7%	26	61.9%	1	2.4%	42	100%

Nota. Base de datos del desempeño docente, I.E. N° 659318 “Antenor Orrego Espinoza”, Trujillo – 2023.

En la Tabla 2 se observa que el 57.1% de los docentes obtienen nivel regular sobre su desempeño y el 28.6% tienen nivel deficiente; así también se denota que el 52.4% de los docentes obtienen nivel regular sobre la planificación y preparación y el 23.8% tienen nivel deficiente; el 52.4% de los docentes obtienen nivel regular sobre el ambiente de aprendizaje y el 28.6% tienen nivel deficiente; el 64.3% de los docentes obtienen nivel regular sobre la enseñanza y el 23.8% tienen nivel deficiente; el 61.9% de los docentes obtienen nivel regular sobre la responsabilidad profesional y el 35.7% tienen nivel deficiente.

Tabla 3.

Niveles de la gestión escolar y sus dimensiones de una Institución Educativa de Trujillo, 2023.

Variable / Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión escolar	12	28.6%	23	54.8%	7	16.7%	42	100%
Visión y valores	15	35.7%	19	45.2%	8	19.0%	42	100%
Liderazgo	15	35.7%	22	52.4%	5	11.9%	42	100%
Aprendizaje y enseñanza	10	23.8%	25	59.5%	7	16.7%	42	100%
Relaciones y colaboración	11	26.2%	24	57.1%	7	16.7%	42	100%

Nota. Base de datos de la gestión escolar, I.E. N° 659318 “Antenor Orrego Espinoza”, Trujillo – 2023.

En la Tabla 3 se observa que el 54.8% de los docentes obtienen nivel regular sobre la gestión escolar y el 28.6% tienen nivel deficiente; así también se denota que el 45.2% de los docentes obtienen nivel regular sobre la visión y valores y el 35.7% tienen nivel deficiente; el 52.4% de los docentes obtienen nivel regular sobre el liderazgo y el 35.7% tienen nivel deficiente; el 59.5% de los docentes obtienen nivel regular sobre el aprendizaje y enseñanza y el 23.8% tienen nivel deficiente; el 57.1% de los docentes obtienen nivel regular sobre las relaciones y colaboración y el 26.2% tienen nivel deficiente.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 4.

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis general y estimación de la influencia del desempeño docente en la gestión escolar.

Gestión escolar		Desempeño docente			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	Nº	10	2	0	12
	%	23.8%	4.8%	0.0%	28.6%
Regular	Nº	2	20	1	23
	%	4.8%	47.6%	2.4%	54.8%
Bueno	Nº	0	2	5	7
	%	0.0%	4.8%	11.9%	16.7%
Total	Nº	12	24	6	42
	%	28.6%	57.1%	14.3%	100%

Regresión Ordinal Logística					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	48.763				
Final	9.363	39.400	2	0.000	0.707

Nota. Base de datos del desempeño docente y la gestión escolar, I.E. Nº 659318 “Antenor Orrego Espinoza”, Trujillo – 2023.

En la Tabla 4 se observa que el 47.6% de los docentes obtienen un nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular sobre la gestión escolar, el 23.8% de los docentes obtienen nivel deficiente sobre el desempeño docente y nivel deficiente sobre la gestión escolar, en tanto que el 11.9% de los docentes obtienen nivel bueno sobre el desempeño docente y nivel bueno sobre la gestión escolar. También se observa que el nivel de significancia de la regresión ordinal es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el desempeño docente influye significativamente en la gestión escolar (se acepta la hipótesis alterna), con un valor de Nagelkerke 0.707, es decir el nivel de desempeño docente influye de manera directa con el 70.7% en el nivel de gestión escolar.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 5.

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 1 y estimación de la influencia del desempeño docente en la visión y valores de la gestión escolar.

Visión y valores		Desempeño docente			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	Nº	9	6	0	15
	%	21.4%	14.3%	0.0%	35.7%
Regular	Nº	3	15	1	19
	%	7.1%	35.7%	2.4%	45.2%
Bueno	Nº	0	3	5	8
	%	0.0%	7.1%	11.9%	19.0%
Total	Nº	12	24	6	42
	%	28.6%	57.1%	14.3%	100%

Regresión Ordinal Logística					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	36.163	24.974	2	0.000	0.512
Final	11.190				

Nota. Base de datos del desempeño docente y la gestión escolar, I.E. Nº 659318 “Antenor Orrego Espinoza”, Trujillo – 2023.

En la Tabla 5 se observa que el 35.7% de los docentes obtienen un nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular en la dimensión la visión y valores, el 21.4% de los docentes obtienen nivel deficiente sobre el desempeño docente y nivel deficiente en la dimensión visión y valores, en tanto que el 11.9% de los docentes obtienen nivel bueno sobre el desempeño docente y nivel bueno en la dimensión visión y valores. También se observa que el nivel de significancia de la regresión ordinal es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión visión y valores de la gestión escolar (se acepta la hipótesis específica uno alterna), con un valor de Nagelkerke 0.512, es decir el nivel de desempeño docente influye de manera directa con el 51.2% en el nivel de la visión y valores de la gestión escolar.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 6.

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 2 y estimación de la influencia del desempeño docente en el liderazgo de la gestión escolar.

Liderazgo	Desempeño docente			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	Nº	11	4	0	15
	%	26.2%	9.5%	0.0%	35.7%
Regular	Nº	1	20	1	22
	%	2.4%	47.6%	2.4%	52.4%
Bueno	Nº	0	0	5	5
	%	0.0%	0.0%	11.9%	11.9%
Total	Nº	12	24	6	42
	%	28.6%	57.1%	14.3%	100%

Regresión Ordinal Logística					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	53.527	46.705	2	0.000	0.786
Final	6.822				

Nota. Base de datos del desempeño docente y la gestión escolar, I.E. N° 659318 “Antenor Orrego Espinoza”, Trujillo – 2023.

En la Tabla 6 se observa que el 47.6% de los docentes obtienen un nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular en la dimensión el liderazgo, el 26.2% de los docentes obtienen nivel deficiente sobre el desempeño docente y nivel deficiente en la dimensión liderazgo, en tanto que el 11.9% de los docentes obtienen nivel bueno sobre el desempeño docente y nivel bueno en la dimensión liderazgo. También se observa que el nivel de significancia de la regresión ordinal es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión liderazgo de la gestión escolar (se acepta la hipótesis específica dos alterna), con un valor de Nagelkerke 0.786, es decir el nivel de desempeño docente influye de manera directa con el 78.6% en el nivel del liderazgo de la gestión escolar.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 7.

Modelo de regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 3 y estimación de la influencia del desempeño docente en el aprendizaje y enseñanza de la gestión escolar.

Aprendizaje y enseñanza		Desempeño docente			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	Nº	9	1	0	10
	%	21.4%	2.4%	0.0%	23.8%
Regular	Nº	3	21	1	25
	%	7.1%	50.0%	2.4%	59.5%
Bueno	Nº	0	2	5	7
	%	0.0%	4.8%	11.9%	16.7%
Total	Nº	12	24	6	42
	%	28.6%	57.1%	14.3%	100%

Regresión Ordinal Logística					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	47.932				
Final	9.054	38.879	2	0.000	0.710

Nota. Base de datos del desempeño docente y la gestión escolar, I.E. Nº 659318 “Antenor Orrego Espinoza”, Trujillo – 2023.

En la Tabla 7 se observa que el 50.0% de los docentes obtienen un nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular en la dimensión aprendizaje y enseñanza, el 21.4% de los docentes obtienen nivel deficiente sobre el desempeño docente y nivel deficiente en la dimensión aprendizaje y enseñanza, en tanto que el 11.9% de los docentes obtienen nivel bueno sobre el desempeño docente y nivel bueno en la dimensión aprendizaje enseñanza. También se observa que el nivel de significancia de la regresión ordinal es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión aprendizaje y enseñanza de la gestión escolar (se acepta la hipótesis específica tres alterna), con un valor de Nagelkerke 0.710, es decir el nivel de desempeño docente influye de manera directa con el 71.0% en el nivel del aprendizaje y enseñanza de la gestión escolar.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 8.

Regresión ordinal logística para la comprobación de la hipótesis específica 4 y estimación de la influencia del desempeño docente en las relaciones y colaboración de la gestión escolar.

Relaciones y colaboración		Desempeño docente			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	Nº	10	1	0	11
	%	23.8%	2.4%	0.0%	26.2%
Regular	Nº	2	22	0	24
	%	4.8%	52.4%	0.0%	57.1%
Bueno	Nº	0	1	6	7
	%	0.0%	2.4%	14.3%	16.7%
Total	Nº	12	24	6	42
	%	28.6%	57.1%	14.3%	100%

Regresión Ordinal Logística					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	60.415				
Final	6.357	54.058	2	0.000	0.846

Nota. Base de datos del desempeño docente y la gestión escolar, I.E. N° 659318 "Antenor Orrego Espinoza", Trujillo – 2023.

En la Tabla 8 se observa que el 52.4% de los docentes obtienen un nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular en la dimensión relaciones colaboración, el 23.8% de los docentes obtienen nivel deficiente sobre el desempeño docente y nivel deficiente en la dimensión relaciones y colaboración, en tanto que el 14.3% de los docentes obtienen nivel bueno sobre el desempeño docente y nivel bueno en la dimensión relaciones y colaboración. También se observa que el nivel de significancia de la regresión ordinal es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión relaciones y colaboración de la gestión escolar (se acepta la hipótesis específica cuarta alterna), con un valor de Nagelkerke 0.846, es decir el nivel de desempeño docente influye de manera directa con el 84.6% en el nivel de las relaciones y colaboración de la gestión escolar.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos se encontró que el desempeño docente influye en la gestión escolar, esto luego del análisis estadístico de regresión ordinal logística luego de haber realizado la prueba de normalidad, se discuten los resultados según el orden de los objetivos, teniendo así que:

Según el objetivo general determinar la influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023, se halló que el desempeño docente influye significativamente en la gestión escolar de forma directa respaldada por un valor Nagelkerke de 0.707 y un nivel de significancia estadística (p) de 0.0000, que es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05, esta estadística refleja la solidez de la relación y su relevancia, donde en términos teóricos, esto sugiere que el desempeño de los docentes, es decir, cómo enseñan, interactúan y se desempeñan en el aula, tiene un impacto substancial en la calidad de la gestión escolar; cuando los docentes están altamente calificados, motivados y efectivos, tienden a contribuir positivamente a la administración de la escuela al trabajar de manera más eficaz en equipo, cumplir con los objetivos institucionales y mantener un ambiente educativo saludable, esto, a su vez, influye en la calidad general de la educación ofrecida por la institución, y los resultados estadísticos respaldan la importancia de esta relación directa en el contexto de este estudio. Al analizar el resultado establecemos que este con la investigación de Quispe (2020), quien concluye que la gestión pedagógica y el desempeño se vinculan de forma directa y alcanza un nivel de 0.576 del mismo modo se menciona que el valor p es igual a 0.000, lo que se interpreta como altamente significativo, donde la significancia sugiere que hay evidencia sólida de que los resultados observados no se deben al azar y que existe una relación o efecto real en el fenómeno estudiado. Asimismo, Galaz, Jiménez y Díaz (2019), establecen que el desempeño docente está vinculado con las prácticas escolares para gestionar los recursos con una significancia menor al 0.05% (p. 53); por otro lado, Velásquez y Moreno (2022) menciona que es de vital importancia bajo su estudio que se evalúen el desempeño docente a fin cumplan su función de gestión educativa probando la hipótesis de estudio con una relación del 0.89% (p. 78). La valoración crítica es que es innegable que los docentes juegan un papel fundamental en el proceso

educativo y en el funcionamiento general de una institución escolar, por ende, un docente altamente capacitado, motivado y comprometido con su trabajo puede tener un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes, el clima escolar y la calidad de la enseñanza.

Según el objetivo específico uno identificar el nivel de las variables desempeño docente y gestión escolar en conjunto con las dimensiones en una institución educativa en Trujillo, 2023, se halló que el 57.1% de los docentes obtienen nivel regular sobre su desempeño y el 54.8% de los docentes obtienen nivel regular sobre la gestión escolar. Este resultado coincide de forma total con la investigación de Rodríguez (2020), puesto que de igual modo la gestión institucional fue de nivel regular con un 80.6 y el 67.0% de ellos en percepción del desempeño docente de igual forma tiene un nivel regular (p. 59 y 63); a diferencia de la investigación de Cáceres (2019), el cual arroja indicadores muy altos de desempeño docente y gestión escolar con 43.3% y 53.33% esto se puede explicar según un análisis de los factores, uno de ellos puede ser el entorno geográfico puesto que el autor realizó su investigación en instituciones educativas de Santiago de Chuco, donde las diferencias en la cultura, las normas sociales y las prácticas pueden influir en los resultados. La valoración crítica es que un nivel regular en el desempeño docente y la gestión escolar indica la necesidad de un mayor apoyo e interés para estimular el crecimiento y la mejora en estos campos cruciales, donde los docentes y los administradores escolares necesitan de un respaldo más sólido en términos de formación continua, recursos adecuados y un ambiente propicio para la innovación y la colaboración, hay que reconocer el nivel regular como una oportunidad para el crecimiento, donde se pueden implementar estrategias de desarrollo profesional, retroalimentación constructiva y una cultura escolar que fomente la excelencia, contribuyendo así a un aumento en la calidad de la educación y la gestión en las instituciones educativas.

Según el objetivo específico dos, determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión visión y valores de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023, se halló que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión visión y valores de la gestión escolar de forma directa con un valor Nagelkerke 0.512 con una significancia de $p = 0.0000 < 0.05$;

donde el 35.7% de los docentes obtienen nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular sobre la visión y valores. Este resultado coincide de forma total con la investigación de García, et al (2018), estableciendo la Gestión escolar y calidad educativa vinculada con la visión en valores son dos elementos que se encuentran vinculados, donde entornos especializados en el estudio de las organizaciones lo consideran como la estrategia primordial para el avance y el éxito de las instituciones educativas, involucrando a todos sus miembros (p. 210). Asimismo, Cáceres (2019), establecer la relación positiva y significativa mayor al 0.75% y p menor 0.05 entre gestión institucional y el desarrollo profesional y la identidad docente con un nivel muy alto indicando que el docente cuenta con visión y valores de la gestión escolar potenciando así el rendimiento educativo (p. 10). La valoración crítica es que los docentes siempre deben enseñar con el ejemplo, siendo modelos de conducta para los estudiantes ya que través de su comportamiento y actitud, pueden transmitir valores como la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la perseverancia; además, los docentes también tienen la oportunidad de inspirar y motivar a los estudiantes al compartir una visión clara del propósito y los objetivos educativos. Asimismo, los docentes mejoran la gestión escolar, a través de su compromiso con los objetivos, valores y principios de la escuela, contribuyen a forjar una visión compartida entre el personal educativo, los estudiantes y las partes interesadas; cuando los docentes demuestran un alto nivel de compromiso con los valores y metas de la escuela, contribuyen de manera directa a la creación de un ambiente escolar coherente y positivo que promueve el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes, además de fortalecer la identidad y la misión de la institución educativa; por lo tanto, el desempeño docente no solo impacta en el aula, sino que también es un pilar esencial para la construcción y el mantenimiento de la visión y los valores que orientan la gestión escolar.

Según el objetivo específico tres, determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión liderazgo de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023, se halló que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión liderazgo de la gestión escolar de forma directa con un valor Nagelkerke 0.786 con una significancia de $p = 0.0000 < 0.05$; donde el 47.6% de los docentes obtienen nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular sobre el liderazgo. Este resultado coincide de forma total con la

investigación de Sánchez, Suárez y Hernández (2021), debido a que establece que es fundamental que los docentes desarrollen el rol líder para así la gestión escolar se vea beneficiada, mejorando e implementando propuestas para el escenario educativo con una significancia de 0.000, asimismo es de vital importancia que estos conozcan el concepto de equipo de trabajo para trabajar en comunidad donde sus acciones se deben desarrollar de forma articulada a un fin enfatizando que un cuerpo docente comprometido y competente puede aliviar la carga de trabajo administrativo sobre los líderes escolares, permitiéndoles centrarse en la toma de decisiones estratégicas, la implementación de políticas educativas y la dirección de la escuela hacia sus objetivos, en este sentido, el desempeño docente no solo afecta el aprendizaje de los estudiantes, sino que también desempeña un papel fundamental en el apoyo y el refuerzo del liderazgo escolar al crear un entorno propicio para la gestión eficaz de la institución educativa (p. 14). La valoración crítica es que es válido reconocer que los docentes pueden ejercer un papel de liderazgo en el ámbito educativo, incluso si no ocupan cargos administrativos formales, los docentes influyen en la dirección del proceso educativo debido a que guían y motivan a los estudiantes, generando un ambiente de aprendizaje positivo y desafiante promoviendo la colaboración entre sus colegas; asimismo se infiere que el liderazgo docente también puede extenderse más allá del aula, participando en equipos de toma de decisiones, colaborando con el equipo directivo en el diseño de políticas y programas educativos, y siendo un agente activo en la construcción de una cultura escolar centrada en la mejora continua; sin embargo, es fundamental reconocer que el liderazgo docente no debe ser considerado como un reemplazo del liderazgo directivo, sino como un complemento debido a que ambos tipos de liderazgo son necesarios y deben trabajar en sinergia para lograr una gestión escolar efectiva y orientada al logro de los objetivos institucionales.

Según el objetivo específico cuatro, determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión aprendizaje y enseñanza de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023 se halló que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión aprendizaje y enseñanza de la gestión escolar de forma directa con un valor Nagelkerke 0.710 con una significancia de $p = 0.0000 < 0.05$; donde el 50.0% de los docentes obtienen nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular sobre el aprendizaje enseñanza. Este resultado

coincide con la investigación de Rodríguez (2020), quienes al observar la gestión institucional en su dimensión estrategias formativas para el aprendizaje y enseñanza se encontró una influencia del 0.635 y una significancia del 0.000 al aplicar la prueba estadística, indicando que el desempeño docente ejerce un dominio sustancial en la dimensión de "aprendizaje y enseñanza" de la variable de gestión escolar donde los docentes son los principales agentes responsables de la enseñanza y el aprendizaje en el aula, y su competencia y compromiso tienen un impacto en la efectividad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; un desempeño docente sólido, caracterizado por prácticas pedagógicas efectivas, la capacidad de adaptación a las necesidades de los estudiantes y la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras, puede mejorar significativamente la calidad de la educación que los estudiantes reciben. Además, el liderazgo escolar puede respaldar este proceso al proporcionar el apoyo necesario, la capacitación continua y las condiciones adecuadas para que los docentes puedan realizar su labor de manera eficaz (p.68). Asimismo, al comparar los resultados con la investigación Mendocilla (2022), existe una coincidencia total donde hallo que el rendimiento docente en su rol de aprendizaje y enseñanza tiene una significancia de $p=0.000$ menor al 5% aceptando lo propuesto por el autor que indica que rendimiento docente (desempeño docente) influye en la dimensión aprendizaje y enseñanza de la gestión institucional (p. 46). La valoración crítica es que los docentes así como son los facilitadores directos del aprendizaje de los estudiantes, y su eficacia en la planificación de clases, la selección de estrategias pedagógicas adecuadas, la entrega de contenidos de manera clara y el apoyo a los estudiantes para su rendimiento académico y desarrollo integral, el desempeño docente de igual manera puede influir en la dimensión de aprendizaje y enseñanza en la gestión escolar al colaborar con el equipo directivo y otros docentes para establecer metas educativas, implementar programas de mejora continua y diseñar estrategias didácticas innovadoras.

Según el objetivo específico cinco, determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión relaciones y colaboración de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023 se halló que el desempeño docente influye significativamente en la dimensión relaciones y colaboración de la gestión escolar de forma directa con un valor Nagelkerke 0.846 con una significancia de p

= 0.0000 < 0.05; donde el 52.4% de los docentes obtienen un nivel regular sobre el desempeño docente y nivel regular en la dimensión relaciones colaboración, indicando que existe que mejorar en los docentes el nivel de compromiso, habilidades de comunicación efectiva y disposición para colaborar con sus colegas, donde las relaciones y colaboración puede traducirse en el intercambio de buenas prácticas pedagógicas, diseñando de forma conjunta planes de estudio y la implementación de estrategias de apoyo a los estudiantes, debido a que se demuestra un impacto positivo. Este resultado coincide parcialmente con la investigación de Ramos (2019), cuyo resultado en participación de los docentes en gestión educativa se encontró una influencia del 0.58, indicando así que los docentes si desarrollan la dimensión relaciones y colaboración de la gestión escolar (p. 64). La valoración crítica es que es válido reconocer que los docentes desempeñan un papel clave en la construcción y mantenimiento de relaciones positivas y colaborativas en la comunidad escolar. promoviendo la participación activa de los estudiantes en actividades escolares, alentar la cooperación entre estudiantes en el aula y facilitar la comunicación efectiva entre todos los actores de la comunidad educativa como son estudiantes, padres, colegas y otros miembros del personal, lo que les brinda la oportunidad de establecer conexiones significativas y fomentar un ambiente de apoyo y respeto mutuo.

En aspectos generales se establece que existe influencia del desempeño docente en la gestión escolar, el cual indica que un alto desempeño docente se traduce en una enseñanza de mayor calidad, lo que a su vez mejora los niveles de aprendizaje de los estudiantes, este beneficio se reflejara en una educación más sólida y en la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo real. Asimismo, aumentara la equidad puesto que los docentes competentes pueden reducir las brechas de aprendizaje, ofreciendo un apoyo adecuado a todos los estudiantes, independientemente de sus antecedentes socioeconómicos o culturales. A nivel global un desempeño docente de calidad ayudara a preparar a los estudiantes para una sociedad globalizada al fomentar habilidades como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la empatía, que son esenciales en un mundo cada vez más interconectado.

VI. CONCLUSIONES

1. La influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023; esto según Modelo de regresión ordinal logística con un valor de Nagelkerke 0.707 y una significancia menor al 5% ($p < 0.05$).
2. La influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión visión y valores en una institución educativa en Trujillo, 2023; esto según Modelo de regresión ordinal logística con un valor de Nagelkerke 0.512 y una significancia menor al 5% ($p < 0.05$)
3. La influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión liderazgo en una institución educativa en Trujillo, 2023; esto según Modelo de regresión ordinal logística con un valor de Nagelkerke 0.786 y una significancia menor al 5% ($p < 0.05$)
4. La influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión aprendizaje y enseñanza en una institución educativa en Trujillo, 2023 esto según Modelo de regresión ordinal logística con un valor de Nagelkerke 0.710 y una significancia menor al 5% ($p < 0.05$)
5. La influencia del desempeño docente es positiva y significativamente en la dimensión relaciones y colaboración en una institución educativa en Trujillo, 2023; esto según Modelo de regresión ordinal logística con un valor de Nagelkerke 0.846 y una significancia menor al 5% ($p < 0.05$)

VII. RECOMENDACIONES:

A continuación, se presenta una sugerencia por cada objetivo planteado:

El director y los Administradores Escolares deben colaborar y trabajar de forma conjunta para el logro de una gestión escolar efectiva y sobre todo que esta mejora sea sostenible en el tiempo; esto incluye planificación, organización, dirección y control de recursos humanos, financieros y materiales, así como el diseño e implementación de políticas y programas para el desarrollo integral estudiantil.

El equipo directivo debe incorporar talleres y actividades de desarrollo profesional, fomentando y practicando continuamente valores y principios que guían la práctica docente como conferencias con expertos en ética y valores

El director de la institución debe fomentar y reconocer el liderazgo docente a través de la participación de todos sus miembros para la toma de decisiones institucionales y en la elaboración de políticas educativas, esto les permitirá desarrollar habilidades de gestión y toma de decisiones efectivas.

El MINEDU, debe proporcionar oportunidades de desarrollo profesional en metodologías pedagógicas innovadoras y efectivas; asimismo se debe fomentar en ellos el uso de tecnologías educativas y recursos multimedia en el aula para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El director de la institución debe promover una cultura escolar de respeto, empatía y colaboración entre docentes, estudiantes, padres y personal administrativo con el fin de integrar toda la comunidad educativa, esto permitirá compartir responsabilidades, alinear los objetivos, estrategias y recursos.

REFERENCIAS:

- Anders, V. (2023). *Desempeño, radicación. Etimológicas de Chile - Diccionario que explica el origen de las palabras*.
[https://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La%20palabra%20%22desempe%C3%B1o%22%20est%C3%A1%20formada,%20y%20pigno%20\(prenda\).](https://etimologias.dechile.net/?desempen.o#:~:text=La%20palabra%20%22desempe%C3%B1o%22%20est%C3%A1%20formada,%20y%20pigno%20(prenda).)
- Avalos, B. (2022). *Formación docente: reflexiones, debates, desafíos e innovaciones*. Oficina Internacional de Educación de la UNESCO. *Perspectivas: revista trimestral de educación comparada*, XXXII, 3, p. 265-271.
- Balarin, M., & Rodríguez, M. F. (2019). *Endurance and Absences in Peru's Reform: The Challenge of Second-Order Reforms in the Core of Educational Practice*. *Politics of Education in Latin America*. (116-133). Brill.
- BIR (2020). *Informe del BID revela problemas de evaluación docente en América Latina y el Caribe*. Recuperado de sitio web: <https://www.iadb.org/es/noticias/informe-del-bid-revela-problemas-de-evaluacion-docente-en-america-latina-y-el-caribe>
- Cáceres, R. (2019). *Gestión Institucional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa N°82538- "Manuel María Álvarez" Del Distrito De Cascas, Trujillo-2019*. Universidad Cesar Vallejo
- Cayhualla, N. (2021). *Educación personalizada basada en pre-diagnóstico para enfrentar la limitada oportunidad de desarrollo de aprendizajes de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad matriculados en la EBR 2016-2019* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Charlotte, D. (1996). *Mejorar la práctica profesional: un marco para la enseñanza*.
- Datosmacro. (2021). *Perú – gasto público en educación*. Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/educacion/peru>

- Dean, K. (2010). *Almost Christian: What the Faith of Our Teenagers Is Telling the American Church*. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-531484-7.
- Dewey, J. (1970). *Democracia y Educación*. Buenos Aires: Losada.
- Dewey, J. (s/f). *Escuela del Mañana*. En MW, vol. 1, págs. 205-404.
- Díaz, H. D. (2016). *Dos décadas de políticas curriculares: situación y desafíos*. Santillana.
- FREIRE, P. *Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. 5. ed. Río de Janeiro: Paz y Tierra, 1992.
- Galaz, A., Jiménez, M. y Díaz, A. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización*. Ciudad de México. Perfiles educativos, 41(163), 177-199.
- García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. Revista Cubana de Educación Superior, 37(2), 206-216. Tlaxcala, México. Recuperado en 12 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.
- Grupo Geard Perú. (2022). *¿Qué es el Marco del Buen Desempeño Docente?* <https://grupogeard.com/pe/guias/marco-desempeno-docente/>
- Gonzales, O. (2023). *Los 10 problemas que más me preocupan de la educación actual*. ABC Blogs. <https://abcblogs.abc.es/escuela-padres-talento/otros-temas/los-10-problemas-que-mas-me-preocupan-de-la-educacion-actual.html>
- Guillen, A. (2023). *La Libertad: Colegios tienen déficit de 967 docentes y auxiliares*. Correo. Recuperado de sitio web: <https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/la-libertad-colegios-tienen-deficit-de-967-docentes-y-auxiliares-noticia/>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- La Contraloría General de la República (2022). *Mayoría de colegios públicos en La Libertad tiene problemas de infraestructura y servicios básicos*. Noticias - Plataforma del Estado Peruano. Recuperado de sitio web: <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/590679-mayoria-de-colegios-publicos-en-la-libertad-tiene-problemas-de-infraestructura-y-servicios-basicos>
- Mayuri, G. (2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. Recuperado de sitio web: <https://www.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar/?originalSubdomain=es>
- Mendocilla, H. (2022). *Gestión educativa y el desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Mendoza, C. A. V. (2020). *Plan de Comunicación de Crisis para el Sector Educación en tiempo de COVID-19*. Journal of Latin American Communication Research, 8(1- 2), 32-53.
- Ministerio De Educación (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Recuperado de sitio web: <https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- OCDE (2021). *Recuperación educativa eficaz y equitativa: 10 principios de la IE y la OCDE*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/education/Recuperacion-educativa-eficaz-y-equitativa.pdf>
- Palmer, Parker J. 1998. *The courage to Teach*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Redalyc - Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

- Ramos, F. (2019). *Participación docente en la planeación de la gestión escolar de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la UGEL Crucero*. Revista *Revoluciones*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Vol. 1, N° 1 (2019), pp. 56-70
- Reuge, N., Jenkins, R., Brossard, M., Soobrayan, B., Mizunoya, S., Ackers, J., ... & Tauro, W. G. (2021). *Education response to COVID 19 pandemic, a special issue proposed by UNICEF: Editorial review*. *International Journal of Educational Development*, 87, 102485.
- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12960/R%ados_SVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12960/R%c3%ados_SVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, S. (2020). *Gestión de la UGEL y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019* (tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de sitio web el 11 de mayo 2023 de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6748d8d1de8ba0c80efc41a96b5d4a6d
- Sampieri, R. y Torres, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Sánchez, G., Suárez, A., & Hernández, J. (2021). *La gestión educativa en la evaluación docente. Toluca de Lerdo – México*. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2906>
- Sergiovani, T. (2001). *Liderazgo en las escuelas*. Londres.
- Tenorio, C. M. (2021). *La educación del silencio: una aproximación al análisis de las políticas educativas en el Perú y el resultado de su implementación en la educación de los (as) estudiantes sordos (as) o con discapacidad auditiva de una institución de educación básica regular de Lima Metropolitana*. (Tesis Doctoral). Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

- Varas, G. (2020). *Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo*. UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49382/Varas_MGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, I., Cavero, H., Alvino, M. y Flores, G. (2021). *Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas*. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>
- Velásquez, F. y Moreno, J. (2022). *Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú*. *Revista científica hacedor – AIAPAEC*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/580/5803520015/html/>
- Vygotsky, L. (1979) *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Buenos Aires: Grijalbo

ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿En qué medida el desempeño docente influye en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las variables desempeño docente y gestión escolar en conjunto con las dimensiones en una institución educativa en Trujillo? ¿En qué medida el desempeño docente influye en la dimensión visión y valores en una institución educativa en Trujillo? ¿En qué medida el desempeño docente influye en la dimensión liderazgo en una institución educativa en Trujillo? ¿En qué medida el desempeño docente influye en la dimensión aprendizaje y enseñanza en una institución educativa en Trujillo? ¿En qué medida el desempeño docente influye en la dimensión relaciones y colaboración en una institución educativa en Trujillo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de las variables desempeño docente y gestión escolar en conjunto con las dimensiones en una institución educativa en Trujillo, 2023 Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión visión y valores de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión liderazgo de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión aprendizaje y enseñanza de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023. Determinar la influencia del desempeño docente en la dimensión relaciones y colaboración de la variable gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: El desempeño docente influye positiva y significativamente en la gestión escolar en una institución educativa en Trujillo, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: El desempeño docente influye positiva y significativamente en la dimensión visión y valores en una institución educativa en Trujillo, 2023. El desempeño docente influye positiva y significativamente en la dimensión liderazgo en una institución educativa en Trujillo, 2023. El desempeño docente influye positiva y significativamente en la dimensión aprendizaje y enseñanza en una institución educativa en Trujillo, 2023. El desempeño docente influye positiva y significativamente en la dimensión relaciones y colaboración en una institución educativa en Trujillo, 2023.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Gestión escolar</p>	<p>Planificación y preparación</p> <p>Ambiente de aprendizaje</p> <p>Enseñanza</p> <p>Responsabilidad profesional</p> <p>Visión y valores</p> <p>Liderazgo</p> <p>Aprendizaje y enseñanza</p> <p>Relaciones y colaboración</p>	<p>Tipo y diseño de estudio: Tipo básico y diseño correlacional causal.</p> <p>Población y muestra: N = 42 docentes. n = 42 docentes.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Encuesta y Cuestionario con escala de likert.</p> <p>Validez y confiabilidad: Validación de contenido de juicio de 3 expertos y alfa de cronbach 0.857 y 0.909.</p> <p>Método de análisis de datos: Análisis descriptivo e inferencial.</p>

Anexo 2. Cuadro de Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente puede ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (MINEDU, 2018).	El desempeño docente se evalúa mediante la aplicación del cuestionario con escala de likert de nunca (0), a veces (1) y siempre (2); con un total de 16 preguntas, conformado por 4 dimensiones: Planificación y preparación (4 preguntas), Ambiente de aprendizaje (4 preguntas), Enseñanza (4 preguntas) y Responsabilidad profesional (4 preguntas).	Planificación y preparación	Actividades	Ordinal Escala de likert Nunca A veces Siempre
				Acompañamiento	
				Cronograma	
				Horario	
			Ambiente de aprendizaje	Resolución	
				Cumplimiento de tareas	
				Contenidos del programa	
				Investigación e innovación	
			Enseñanza	Participación crítica	
				Accesibilidad docente	
				Comunicación docente	
				Actividad escolar	
			Responsabilidad profesional	Bibliotecas y aulas virtuales	
Recursos didácticos					
Formación y actualización					
Evaluación de pruebas					

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión escolar	La gestión escolar es el entramado de actividades encaminadas a construir capacidades, mejorar habilidades y desarrollar actitudes valorativas en cada una de las comunidades educativas. Con la finalidad de cumplir con los objetivos escolares que se proyectan al inicio de un año escolar (MINEDU, 2019).	La gestión escolar se evalúa mediante la aplicación del cuestionario con escala de likert de nunca (0), a veces (1) y siempre (2); con un total de 16 preguntas, conformado por 4 dimensiones: visión y valores (4 preguntas), Liderazgo (4 preguntas), Aprendizaje y enseñanza (4 preguntas) y Relaciones y colaboración (4 preguntas).	Visión y valores	Reglas de comportamiento	Ordinal Escala de likert Nunca A veces Siempre
				Comparte información	
				Compromiso	
				Concordancia con las normas	
			Liderazgo	Respeto	
				Acatamiento de órdenes	
				Actúa frente a los problemas	
				Conocimiento académicas	
			Aprendizaje y enseñanza	Docencia y la investigación	
				Promoción académica	
				Apoyo de la docencia	
				Diseño de estrategias	
			Relaciones y colaboración	Participación de actividades	
				Comunicaciones padres de familia	
				Participación social	
				Perfil docente	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Instrumento 1: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Estimado docente, agradezco anticipadamente por tu colaboración

INSTRUCCIONES: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Si no ocurre, marca la alternativa Nunca; si ocurre pocas veces, marca la alternativa A veces; y si ocurre continuamente, marca la alternativa Siempre

N.º	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión 1: Planificación y preparación				
1	En las actividades se explica a los alumnos el objetivo, contenido, metodología, evaluaciones y bibliografía			
2	El acompañamiento en clase es adecuado y responde a una estructura planificada.			
3	Realiza un cronograma, plan de evaluación al inicio del año escolar			
4	Considera que todos los docentes cumplen estrictamente con sus horarios establecidos.			
Dimensión 2: Ambiente de aprendizaje				
5	Realiza refuerzos y resuelve las interrogantes de los estudiantes			
6	Considera que se cumple con el horario de inicio y finalización de la clase			
7	Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia			
8	Se genera en los estudiantes competencias para investigación e innovación en las diferentes áreas			
Dimensión 3: Enseñanza				
9	Se motiva la participación crítica y activa en el desarrollo de la clase			
10	Consideras que todos los docentes son accesibles y están dispuestos a ayudar a los estudiantes			
11	La comunicación entre profesor-estudiante considera que es fluida y espontánea generando confianza			
12	Se cumple con el cronograma de actividades escolar en a lo largo del año estudiantil			
Dimensión 4: Responsabilidad profesional				
13	Se incentiva el uso de bibliotecas y aulas virtuales.			
14	Se usan recursos didácticos para comprender la asignatura			
15	Participa en programas de formación y actualización que apoyen en un mejor desempeño profesional			
16	Desarrolla con los alumnos las pruebas ejecutadas luego de la evaluación.			

Instrumento 2: Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar

Estimado docente, agradezco anticipadamente por tu colaboración

INSTRUCCIONES: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Si no ocurre, marca la alternativa nunca; si ocurre pocas veces, marca la alternativa a veces; y si ocurre continuamente, marca la alternativa siempre

N.º	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión 1: Visión y valores				
1	Se comparte y ejecutan reglas de comportamiento en los salones de clase			
2	Comparte información y experiencias sucedidas en clase con sus colegas			
3	Los docentes muestran tener un compromiso con su labor en el aula de clases			
4	Actúa en concordancia a las normas que regular su desempeño docente			
Dimensión 2: Liderazgo				
5	Considera que los docentes son respetados por los estudiantes.			
6	Los estudiantes acatan ordenes			
7	Se actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar			
8	Considera que todos los docentes tienen un amplio conocimiento en sus áreas académicas que desempeñan			
Dimensión 3: Aprendizaje y enseñanza				
9	Se combina e integra en su desempeño académico la docencia y la investigación			
10	Promueve actividades académicas de apoyo a los estudiantes			
11	Propone acciones concretas de apoyo a la docencia a la dirección			
12	La institución diseña estrategias de aprendizaje para fortalecer la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje			
Dimensión 4: Relaciones y colaboración				
13	Los docentes participan de actividades y reuniones.			
14	Considera que existe comunicación con los padres de familia.			
15	Los estudiantes participan de actividades para ampliar su conocimiento y desenvolvimiento a nivel social (día del logro, exposición en talleres, etc.)			
16	considera que los docentes mantienen una presentación cónsona con el perfil docente (lenguaje, actitudes y comportamientos)			

Anexo 4. Ficha técnica para evaluar el Desempeño Docente

1. Criterio técnico

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño docente
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación y preparación ▪ Ambiente de aprendizaje ▪ Enseñanza ▪ Responsabilidad profesional
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Lescano, A. (s.f.) y Danielson, C. (2007)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública
Validez	Los tres autores mencionados establecieron la aplicabilidad del instrumento: Mg. Luis Javier Alexander Cavero Alba Mg. Flores Pichon, Karen Roxana Mg. José Luis Otiniano Otiniano
confiabilidad	Se usó Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.857, siendo excelente.

2. Criterio valorativo

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Planificación y preparación	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Ambiente de aprendizaje	5, 6, 7 y 8				
Enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Responsabilidad profesional	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Desempeño Docente	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

- Ficha técnica para evaluar la Gestión Escolar

1. Criterio técnico

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión y valores ▪ Liderazgo ▪ Aprendizaje y enseñanza ▪ Relaciones y colaboración
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Miranda, B. y Eliserio, Z. (s.f.) y Sergiovanni, T. (2001)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública
Validez	Los tres autores mencionados establecieron la aplicabilidad del instrumento: Mg. Luis Javier Alexander Cavero Alba Mg. Flores Pichon, Karen Roxana Mg. José Luis Otiniano Otiniano
confiabilidad	Se usó Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.909, siendo excelente.

2. Criterio valorativo

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Visión y valores	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Liderazgo	5, 6, 7 y 8				
Aprendizaje y enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Relaciones y colaboración	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total, Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Gestión Escolar	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

Anexo 5. Validación del instrumento

Validación del Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar el desempeño docente”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez 1

Nombre del juez:	Luis Javier Alexander Cavero Alva
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Profesión	Docente
Afiliación institucional	UCV
Área de experiencia profesional	Social – Educativa
Tiempo de experiencia profesional	Más de 5 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño docente
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y preparación▪ Ambiente de aprendizaje▪ Enseñanza▪ Responsabilidad profesional
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Lescano, A. (s.f.) y Danielson, C. (2007)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Planificación y preparación	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Ambiente de aprendizaje	5, 6, 7 y 8				
Enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Responsabilidad profesional	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Desempeño Docente	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Planificación y preparación	Capacidad del profesor para diseñar y organizar adecuadamente las actividades de enseñanza
	Ambiente de aprendizaje	Capacidad de crear un entorno seguro, inclusivo y estimulante que fomente la participación activa, respeto mutuo y colaboración
	Enseñanza	Estrategias prácticas y pedagógicas que se centran en facilitar el aprendizaje de los estudiantes
	Responsabilidad profesional	Es el compromiso ético al desarrollo continuo del docente. Implica mantenerse actualizado en los avances pedagógicos y disciplinarios,

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitudes Disruptivas, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y 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 las mismas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

Constancia de validez de contenido del cuestionario para evaluar el desempeño docente

N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Dimensión 1: Planificación y preparación					
1	En las actividades se explica a los alumnos el objetivo, contenido, metodología, evaluaciones y bibliografía	3	4	4	
2	El acompañamiento en clase es adecuado y responde a una estructura planificada.	3	4	3	
3	Realiza un cronograma, plan de evaluación al inicio del año escolar	4	4	4	
4	Considera que todos los docentes cumplen estrictamente con sus horarios establecidos.	4	4	4	
Dimensión 2: Ambiente de aprendizaje					
5	Realiza refuerzos y resuelve las interrogantes de los estudiantes	3	4	3	
6	Considera que se cumple con el horario de inicio y finalización de la clase	4	4	4	
7	Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia	3	4	4	
8	Se genera en los estudiantes competencias para investigación e innovación en las diferentes áreas	4	4	4	
Dimensión 3: Enseñanza					
9	Se motiva la participación crítica y activa en el desarrollo de la clase	4	4	4	
10	Consideras que todos los docentes son accesibles y están dispuestos a ayudar a los estudiantes	4	4	4	
11	La comunicación entre profesor-estudiante considera que es fluida y espontanea generando confianza	4	4	4	
12	Se cumple con el cronograma de actividades escolar en a lo largo del año estudiantil	4	3	4	
Dimensión 4: Responsabilidad profesional					
13	Se incentiva el uso de bibliotecas y aulas virtuales.	4	4	3	
14	Se usan recursos didácticos para comprender la asignatura	4	4	4	
15	Participa en programas de formación y actualización que apoyen en un mejor desempeño profesional	3	3	4	
16	Desarrolla con los alumnos las pruebas ejecutadas luego de la evaluación.	4	4	4	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable (x); - Aplicable después de corregir () ;
- No aplicable ()

Trujillo, 20 de junio del 2023



 Mg. Luis Javier Alexander Cavero Alba
 DNI: 47204752 // ORCID: 0000-0001-9209-9551

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar el desempeño docente". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez 2

Nombre del juez:	Flores Pichón, Karen Roxana
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Profesión	Docente
Afiliación institucional	UPAO
Área de experiencia profesional	Educadora
Tiempo de experiencia profesional	3 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño docente
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none">Planificación y preparaciónAmbiente de aprendizajeEnseñanzaResponsabilidad profesional
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Lescano, A. (s.f.) y Danielson, C. (2007)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Planificación y preparación	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Ambiente de aprendizaje	5, 6, 7 y 8				
Enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Responsabilidad profesional	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Desempeño Docente	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Planificación y preparación	Capacidad del profesor para diseñar y organizar adecuadamente las actividades de enseñanza
	Ambiente de aprendizaje	Capacidad de crear un entorno seguro, inclusivo y estimulante que fomente la participación activa, respeto mutuo y colaboración
	Enseñanza	Estrategias prácticas y pedagógicas que se centran en facilitar el aprendizaje de los estudiantes
	Responsabilidad profesional	Es el compromiso ético al desarrollo continuo del docente. Implica mantenerse actualizado en los avances pedagógicos y disciplinarios,

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitudes Disruptivas, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y 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 las mismas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

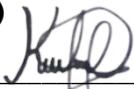
Constancia de validez de contenido del cuestionario para evaluar el desempeño docente

N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Dimensión 1: Planificación y preparación					
1	En las actividades se explica a los alumnos el objetivo, contenido, metodología, evaluaciones y bibliografía	4	4	4	
2	El acompañamiento en clase es adecuado y responde a una estructura planificada.	4	4	4	
3	Realiza un cronograma, plan de evaluación al inicio del año escolar	4	4	4	
4	Considera que todos los docentes cumplen estrictamente con sus horarios establecidos.	4	4	4	
Dimensión 2: Ambiente de aprendizaje					
5	Realiza refuerzos y resuelve las interrogantes de los estudiantes	4	4	4	
6	Considera que se cumple con el horario de inicio y finalización de la clase	4	4	4	
7	Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia	4	4	4	
8	Se genera en los estudiantes competencias para investigación e innovación en las diferentes áreas	4	4	4	
Dimensión 3: Enseñanza					
9	Se motiva la participación crítica y activa en el desarrollo de la clase	3	4	4	
10	Consideras que todos los docentes son accesibles y están dispuestos a ayudar a los estudiantes	3	4	4	
11	La comunicación entre profesor-estudiante considera que es fluida y espontanea generando confianza	3	4	4	
12	Se cumple con el cronograma de actividades escolar en a lo largo del año estudiantil	3	4	4	
Dimensión 4: Responsabilidad profesional					
13	Se incentiva el uso de bibliotecas y aulas virtuales.	4	3	4	
14	Se usan recursos didácticos para comprender la asignatura	4	4	4	
15	Participa en programas de formación y actualización que apoyen en un mejor desempeño profesional	4	4	4	
16	Desarrolla con los alumnos las pruebas ejecutadas luego de la evaluación.	4	4	4	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable (x); - Aplicable después de corregir () ;

- No aplicable ()



Trujillo, 20 de junio del 2023

Mg. Flores Pichon, Karen Roxana
DNI: 46703863// ORCID: 0000-0001-7589-4027

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar el desempeño docente”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez 3

Nombre del juez:	José Luis Otiniano Otiniano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Profesión	Docente
Afiliación institucional	UPAO
Área de experiencia profesional	Profesor
Tiempo de experiencia profesional	más de 5 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño docente
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación y preparación▪ Ambiente de aprendizaje▪ Enseñanza▪ Responsabilidad profesional
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Lescano, A. (s.f.) y Danielson, C. (2007)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Planificación y preparación	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Ambiente de aprendizaje	5, 6, 7 y 8				
Enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Responsabilidad profesional	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Desempeño Docente	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Planificación y preparación	Capacidad del profesor para diseñar y organizar adecuadamente las actividades de enseñanza
	Ambiente de aprendizaje	Capacidad de crear un entorno seguro, inclusivo y estimulante que fomente la participación activa, respeto mutuo y colaboración
	Enseñanza	Estrategias prácticas y pedagógicas que se centran en facilitar el aprendizaje de los estudiantes
	Responsabilidad profesional	Es el compromiso ético al desarrollo continuo del docente. Implica mantenerse actualizado en los avances pedagógicos y disciplinarios,

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitudes Disruptivas, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. 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 las mismas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. 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

Constancia de validez de contenido del cuestionario para evaluar el desempeño docente

N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Dimensión 1: Planificación y preparación					
1	En las actividades se explica a los alumnos el objetivo, contenido, metodología, evaluaciones y bibliografía	4	4	4	
2	El acompañamiento en clase es adecuado y responde a una estructura planificada.	4	4	4	
3	Realiza un cronograma, plan de evaluación al inicio del año escolar	4	3	4	
4	Considera que todos los docentes cumplen estrictamente con sus horarios establecidos.	4	4	4	
Dimensión 2: Ambiente de aprendizaje					
5	Realiza refuerzos y resuelve las interrogantes de los estudiantes	4	4	4	
6	Considera que se cumple con el horario de inicio y finalización de la clase	4	3	4	
7	Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia	4	4	4	
8	Se genera en los estudiantes competencias para investigación e innovación en las diferentes áreas	3	4	4	
Dimensión 3: Enseñanza					
9	Se motiva la participación crítica y activa en el desarrollo de la clase	4	4	4	
10	Consideras que todos los docentes son accesibles y están dispuestos a ayudar a los estudiantes	3	4	4	
11	La comunicación entre profesor-estudiante considera que es fluida y espontanea generando confianza	4	3	4	
12	Se cumple con el cronograma de actividades escolar en a lo largo del año estudiantil	3	4	4	
Dimensión 4: Responsabilidad profesional					
13	Se incentiva el uso de bibliotecas y aulas virtuales.	3	4	4	
14	Se usan recursos didácticos para comprender la asignatura	4	3	4	
15	Participa en programas de formación y actualización que apoyen en un mejor desempeño profesional	4	4	4	
16	Desarrolla con los alumnos las pruebas ejecutadas luego de la evaluación.	4	4	4	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable (X); - Aplicable después de corregir () ;

- No aplicable ()

Trujillo, 20 de junio del 2023



 Mg. José Luis Otiniano Otiniano
 DNI: 44928993// ORCID: 0000-0002-0196-3138

Validación del Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez 1

Nombre del juez:	Luis Javier Alexander Cavero Alva
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Profesión	Docente
Afiliación institucional	UCV
Área de experiencia profesional	Social – Educativa
Tiempo de experiencia profesional	Más de 5 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none">▪ Visión y valores▪ Liderazgo▪ Aprendizaje y enseñanza▪ Relaciones y colaboración
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Miranda, B. y Eliserio, Z. (s.f.) y Sergiovanni, T. (2001)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Visión y valores	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Liderazgo	5, 6, 7 y 8				
Aprendizaje y enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Relaciones y colaboración	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total, Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Gestión Escolar	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión Escolar	Visión y valores	Desarrollo de seres humanos íntegros, incluyentes, que favorecen la cohesión y la paz social
	Liderazgo	Implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros
	Aprendizaje y enseñanza	Promoción de una educación basa en la calidad, desarrollada mediante diseño e implementación de currículos pertinentes y actualizados apoyado en estrategias
	Relaciones y colaboración	Implica establecer canales de comunicación efectivos, fomentando la participación de los padres y la comunidad, promoviendo la colaboración,

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitudes Disruptivas, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y 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 las mismas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. 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

Constancia de validez de contenido del cuestionario para evaluar la Gestión Escolar

N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Dimensión 1: Visión y valores					
1	Se comparte y ejecutan reglas de comportamiento en los salones de clase	3	4	4	
2	Comparte información y experiencias sucedidas en clase con sus colegas	3	4	4	
3	Los docentes muestran tener un compromiso con su labor en el aula de clases	3	4	4	
4	Actúa en concordancia a las normas que regular su desempeño docente	4	4	4	
Dimensión 2: Liderazgo					
5	Considera que los docentes son respetados por los estudiantes.	4	3	4	
6	Los estudiantes acatan ordenes	4	4	4	
7	Se actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar	4	4	4	
8	Considera que todos los docentes tienen un amplio conocimiento en sus áreas académicas que desempeñan	4	3	4	
Dimensión 3: Aprendizaje y enseñanza					
9	Se combina e integra en su desempeño académico la docencia y la investigación	4	3	4	
10	Promueve actividades académicas de apoyo a los estudiantes	4	4	4	
11	Propone acciones concretas de apoyo a la docencia a la dirección	4	4	4	
12	La institución diseña estrategias de aprendizaje para fortalecer la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje	4	4	4	
Dimensión 4: Relaciones y colaboración					
13	Los docentes participan de actividades y reuniones.	4	4	4	
14	Considera que existe comunicación con los padres de familia.	4	4	4	
15	Los estudiantes participan de actividades para ampliar su conocimiento y desenvolvimiento a nivel social (día del logro, exposición en talleres, etc.)	4	4	4	
16	considera que los docentes mantienen una presentación cónsona con el perfil docente (lenguaje, actitudes y comportamientos)	4	4	4	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable (x); - Aplicable después de corregir () ;
- No aplicable ()

Trujillo, 20 de junio del 2023



Mg. Luis Javier Alexander Cavero Alba
DNI: 47204752 // ORCID: 0000-0001-9209-9551

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez 2

Nombre del juez:	Flores Pichon, Karen Roxana
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Profesión	Docente
Afiliación institucional	Profesora
Área de experiencia profesional	Educadora
Tiempo de experiencia profesional	3 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none">▪ Visión y valores▪ Liderazgo▪ Aprendizaje y enseñanza▪ Relaciones y colaboración
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Miranda, B. y Eliserio, Z. (s.f.) y Sergiovanni, T. (2001)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Visión y valores	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Liderazgo	5, 6, 7 y 8				
Aprendizaje y enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Relaciones y colaboración	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total, Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Gestión Escolar	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión Escolar	Visión y valores	Desarrollo de seres humanos íntegros, incluyentes, que favorecen la cohesión y la paz social
	Liderazgo	Implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros
	Aprendizaje y enseñanza	Promoción de una educación basa en la calidad, desarrollada mediante diseño e implementación de currículos pertinentes y actualizados apoyado en estrategias
	Relaciones y colaboración	Implica establecer canales de comunicación efectivos, fomentando la participación de los padres y la comunidad, promoviendo la colaboración,

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitudes Disruptivas, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y 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 las mismas.
	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. 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

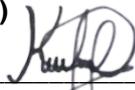
Constancia de validez de contenido del cuestionario para evaluar la Gestión Escolar

N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Dimensión 1: Visión y valores					
1	Se comparte y ejecutan reglas de comportamiento en los salones de clase	3	4	4	
2	Comparte información y experiencias sucedidas en clase con sus colegas	4	4	4	
3	Los docentes muestran tener un compromiso con su labor en el aula de clases	4	4	4	
4	Actúa en concordancia a las normas que regular su desempeño docente	4	4	4	
Dimensión 2: Liderazgo					
5	Considera que los docentes son respetados por los estudiantes.	4	4	4	
6	Los estudiantes acatan ordenes	3	4	4	
7	Se actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar	4	4	4	
8	Considera que todos los docentes tienen un amplio conocimiento en sus áreas académicas que desempeñan	4	4	4	
Dimensión 3: Aprendizaje y enseñanza					
9	Se combina e integra en su desempeño académico la docencia y la investigación	4	4	4	
10	Promueve actividades académicas de apoyo a los estudiantes	3	4	4	
11	Propone acciones concretas de apoyo a la docencia a la dirección	3	4	4	
12	La institución diseña estrategias de aprendizaje para fortalecer la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje	3	4	4	
Dimensión 4: Relaciones y colaboración					
13	Los docentes participan de actividades y reuniones.	3	4	4	
14	Considera que existe comunicación con los padres de familia.	3	4	4	
15	Los estudiantes participan de actividades para ampliar su conocimiento y desenvolvimiento a nivel social (día del logro, exposición en talleres, etc.)	3	4	4	
16	considera que los docentes mantienen una presentación cónsona con el perfil docente (lenguaje, actitudes y comportamientos)	3	3	3	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable (x); - Aplicable después de corregir () ;

- No aplicable ()



Trujillo, 20 de junio del 2023

Mg. Flores Pichon, Karen Roxana
DNI: 46703863// ORCID: 0000-0001-7589-4027

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de educación como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez 3

Nombre del juez:	José Luis Otiniano Otiniano
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Profesión	Docente
Afiliación institucional	UPAO
Área de experiencia profesional	Profesor
Tiempo de experiencia profesional	más de 5 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de las escalas

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Gestión Escolar
Dimensiones que mide en relación a la variable	<ul style="list-style-type: none">▪ Visión y valores▪ Liderazgo▪ Aprendizaje y enseñanza▪ Relaciones y colaboración
Total de ítems	16
Valor total de la prueba	Mínimo = 0 Máximo = 32
Tipo de administración	Individual /utilizando medios impresos
Tiempo de administración	15 minutos personalizados
Autora	Lic. Correa Pérez, Aurora Emilia
Autor de adaptación	Elaboración propia
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	junio del 2023
Área de aplicación	Docentes de una secundaria de I.E. pública
Soporte Teórico	Miranda, B. y Eliserio, Z. (s.f.) y Sergiovanni, T. (2001)
Soporte instrumental	Físico
Unidad de análisis	Docente de una secundaria de I.E. pública

Valoración dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Rangos	Niveles
Visión y valores	1, 2, 3 y 4	4	Max. 8 Mín. 0	6 – 8 3 – 5 0 – 2	Bueno Regular Deficiente
Liderazgo	5, 6, 7 y 8				
Aprendizaje y enseñanza	9, 10, 11 y 12				
Relaciones y colaboración	13, 14, 15 y 16				

Valoración general

Variable	Ítems	Total, Ítems	Valor total	Rangos	Niveles
Gestión Escolar	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 11,12, 13, 14, 15 y 16	16	Max. 32 Mín. 0	22 – 32 11 – 21 0 – 10	Bueno Regular Deficiente

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión Escolar	Visión y valores	Desarrollo de seres humanos íntegros, incluyentes, que favorecen la cohesión y la paz social
	Liderazgo	Implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros
	Aprendizaje y enseñanza	Promoción de una educación basa en la calidad, desarrollada mediante diseño e implementación de currículos pertinentes y actualizados apoyado en estrategias
	Relaciones y colaboración	Implica establecer canales de comunicación efectivos, fomentando la participación de los padres y la comunidad, promoviendo la colaboración,

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitudes Disruptivas, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. 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 las mismas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	13.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	14.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	15.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	16.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

Constancia de validez de contenido del cuestionario para evaluar la Gestión Escolar

N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Dimensión 1: Visión y valores					
1	Se comparte y ejecutan reglas de comportamiento en los salones de clase	4	4	4	
2	Comparte información y experiencias sucedidas en clase con sus colegas	3	4	4	
3	Los docentes muestran tener un compromiso con su labor en el aula de clases	4	4	4	
4	Actúa en concordancia a las normas que regular su desempeño docente	3	3	4	
Dimensión 2: Liderazgo					
5	Considera que los docentes son respetados por los estudiantes.	4	4	4	
6	Los estudiantes acatan ordenes	4	3	3	
7	Se actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar	4	4	4	
8	Considera que todos los docentes tienen un amplio conocimiento en sus áreas académicas que desempeñan	4	4	4	
Dimensión 3: Aprendizaje y enseñanza					
9	Se combina e integra en su desempeño académico la docencia y la investigación	4	4	3	
10	Promueve actividades académicas de apoyo a los estudiantes	4	4	3	
11	Propone acciones concretas de apoyo a la docencia a la dirección	4	4	3	
12	La institución diseña estrategias de aprendizaje para fortalecer la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje	4	4	3	
Dimensión 4: Relaciones y colaboración					
13	Los docentes participan de actividades y reuniones.	4	4	3	
14	Considera que existe comunicación con los padres de familia.	3	4	3	
15	Los estudiantes participan de actividades para ampliar su conocimiento y desenvolvimiento a nivel social (día del logro, exposición en talleres, etc.)	4	4	3	
16	considera que los docentes mantienen una presentación cónsona con el perfil docente (lenguaje, actitudes y comportamientos)	4	4	3	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable (X); - Aplicable después de corregir ();
- No aplicable ()

Trujillo, 20 de junio del 2023



 Mg. José Luis Otiniano Otiniano
 DNI: 44928993// ORCID: 0000-0002-0196-3138

Anexo 6. Confiabilidades estadísticas de los instrumentos.

V1. Desempeño docente

Se usó Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.857, siendo excelente.

Usando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem de la prueba

$\sum S_i^2$ = Suma de la varianza de cada uno de los ítems de la prueba.

S_T^2 = Varianza de las puntuaciones de cada encuestado en el total de la prueba

k	$\sum S_i^2$	S_T^2
16	7.34	37.40

$$\alpha = \frac{16}{16-1} \times \left(1 - \frac{7.34}{37.4} \right) = 0,857 > 0,75 \Rightarrow \text{Excelente}$$

V1. Gestión Escolar

Se usó Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.909, siendo excelente.

Usando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem de la prueba

$\sum S_i^2$ = Suma de la varianza de cada uno de los ítems de la prueba

S_T^2 = Varianza de las puntuaciones de cada encuestado en el total de la prueba

k	$\sum S_i^2$	S_T^2
16	7.28	49.38

$$\alpha = \frac{16}{16-1} \times \left(1 - \frac{7.28}{49.38} \right) = 0,909 > 0,75 \Rightarrow \text{Excelente}$$

Muestra piloto 1

Ord.	V1. Desempeño docente															
	d1. Planificación y preparación				d2. Ambiente de aprendizaje				d3. Enseñanza				d4. Responsabilidad profesional			
max	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
min	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	0	1	0	1
2	1	1	2	1	2	0	1	2	2	0	2	0	0	2	1	2
3	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
4	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0
5	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	2	2	2
6	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
7	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0
8	2	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	2
10	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2	0	1	0	1	0
11	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0
13	2	0	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
14	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
16	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	0	0	1	1
17	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1
18	1	1	2	0	2	2	1	0	2	0	2	0	0	1	1	0
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
20	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	16

Confiabilidad por ítem en Desempeño docente

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	13,7000	31,063	,696	,837
Ítem2	14,2500	33,145	,484	,849
Ítem3	13,6000	31,095	,725	,836
Ítem4	13,9500	30,261	,752	,833
Ítem5	13,7000	31,484	,726	,837
Ítem6	13,9000	32,621	,484	,849
Ítem7	13,9000	31,674	,787	,835
Ítem8	13,9500	32,576	,603	,843
Ítem9	13,8000	32,063	,626	,842
Ítem10	14,1500	34,029	,456	,850
Ítem11	13,6500	31,713	,589	,843
Ítem12	14,2000	33,747	,485	,849
Ítem13	14,1500	38,555	-,209	,876
Ítem14	14,1500	33,924	,344	,856
Ítem15	13,7000	37,800	-,107	,870
Ítem16	14,0000	35,158	,191	,865

Muestra piloto 2

Ord.	V2. Gestión Escolar															
	D01. Visión y valores				D02. Liderazgo				D03. Aprendizaje y enseñanza				D04. Relaciones y colaboración			
max	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
min	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
3	1	0	2	2	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0
4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
5	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
6	2	0	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0
8	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0
9	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
10	1	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
11	1	1	2	1	2	0	1	2	2	0	2	0	1	1	1	1
12	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0
13	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
14	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1
15	1	2	0	2	2	0	1	2	1	1	2	0	2	1	2	1
16	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0
17	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	0	1	2	2	1
18	2	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
19	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	2	0	1	1	1	0
20	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	16

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad por ítem en Gestión Escolar

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	13,4000	44,253	,784	,900
Ítem2	14,0500	44,787	,461	,908
Ítem3	13,5500	45,839	,340	,912
Ítem4	13,8000	39,432	,862	,893
Ítem5	13,5000	43,421	,688	,901
Ítem6	14,0000	43,684	,477	,909
Ítem7	13,9500	42,576	,673	,901
Ítem8	13,8500	42,661	,633	,902
Ítem9	13,6000	45,095	,450	,908
Ítem10	13,8000	45,853	,430	,908
Ítem11	13,5500	42,997	,596	,904
Ítem12	14,1500	45,713	,404	,909
Ítem13	13,6500	43,924	,635	,903
Ítem14	13,7500	43,250	,724	,900
Ítem15	13,8000	42,800	,645	,902
Ítem16	14,1000	42,305	,747	,899

Anexo 7. Base de datos.

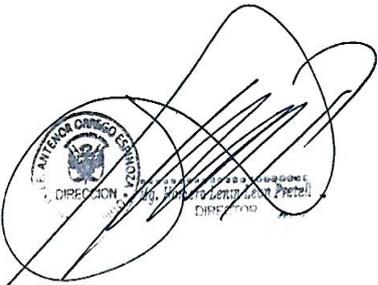
Nº	DESEMPEÑO DOCENTE																									
	Planificación y preparación						Ambiente de aprendizaje						Enseñanza						Responsabilidad profesional						Desempeño docente	
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	1	1	1	2	5	Regular	2	1	2	1	6	Bueno	2	1	1	1	5	Regular	0	1	1	1	3	Regular	19	Regular
2	1	2	1	1	5	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	1	0	1	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	13	Regular
3	0	0	0	1	1	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	2	0	2	0	4	Regular	9	Deficiente
4	1	1	1	1	4	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	0	1	0	2	Deficiente	13	Regular
5	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	0	1	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	2	1	2	0	5	Regular	13	Regular
6	1	0	2	2	5	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	1	2	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	19	Regular
7	1	2	1	0	4	Regular	1	2	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	1	0	1	1	3	Regular	17	Regular
8	1	1	1	0	3	Regular	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	1	3	Regular	2	2	2	1	7	Bueno	15	Regular
9	1	1	1	0	3	Regular	0	0	0	1	1	Deficiente	1	1	1	0	3	Regular	0	1	2	0	3	Regular	10	Deficiente
10	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	13	Regular
11	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	0	1	1	3	Regular	0	1	1	0	2	Deficiente	12	Regular
12	2	2	1	1	6	Bueno	2	0	1	2	5	Regular	1	1	2	0	4	Regular	2	1	1	1	5	Regular	20	Regular
13	2	2	1	2	7	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	0	1	0	1	2	Deficiente	24	Bueno
14	1	1	2	0	4	Regular	2	2	1	0	5	Regular	2	0	2	0	4	Regular	1	0	1	1	3	Regular	16	Regular
15	1	1	0	0	2	Deficiente	1	1	0	0	2	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	1	1	1	0	3	Regular	9	Deficiente
16	1	1	1	1	4	Regular	2	2	1	0	5	Regular	1	0	1	1	3	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	14	Regular
17	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	1	2	2	0	5	Regular	28	Bueno
18	2	1	2	1	6	Bueno	1	2	1	2	6	Bueno	1	2	1	1	5	Regular	1	1	1	1	4	Regular	21	Regular
19	2	0	1	1	4	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	13	Regular
20	2	1	2	2	7	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	1	1	2	2	6	Bueno	0	1	0	1	2	Deficiente	23	Bueno
21	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	0	0	1	0	1	Deficiente	1	0	1	1	3	Regular	10	Deficiente
22	1	0	0	0	1	Deficiente	1	1	0	1	3	Regular	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	1	1	4	Regular	10	Deficiente
23	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	0	0	2	Deficiente	2	0	0	0	2	Deficiente	1	1	0	0	2	Deficiente	8	Deficiente
24	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	0	1	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	1	0	2	Deficiente	8	Deficiente
25	2	1	2	2	7	Bueno	1	2	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	22	Bueno

26	1	1	1	1	4	Regular	2	1	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	1	1	0	0	2	Deficiente	16	Regular
27	1	1	2	1	5	Regular	2	0	1	2	5	Regular	2	0	2	0	4	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	16	Regular
28	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	1	1	2	1	5	Regular	5	Deficiente
29	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	2	Deficiente
30	2	1	2	2	7	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	1	1	2	2	6	Bueno	1	2	2	0	5	Regular	26	Bueno
31	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	1	1	3	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	9	Deficiente
32	1	1	2	0	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	13	Regular
33	2	1	2	0	5	Regular	2	1	1	1	5	Regular	2	0	2	0	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	17	Regular
34	1	1	1	0	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	10	Deficiente
35	2	1	1	1	5	Regular	1	1	1	1	4	Regular	2	1	2	0	5	Regular	1	2	2	0	5	Regular	19	Regular
36	2	1	2	1	6	Bueno	1	1	1	1	4	Regular	1	1	2	1	5	Regular	0	1	2	0	3	Regular	18	Regular
37	1	0	1	1	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	12	Regular
38	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	0	1	0	1	2	Deficiente	25	Bueno
39	1	0	1	1	3	Regular	1	2	1	0	4	Regular	0	1	2	0	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	13	Regular
40	1	0	2	2	5	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	14	Regular
41	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	1	0	2	Deficiente	1	1	0	0	2	Deficiente	8	Deficiente
42	2	0	2	2	6	Bueno	2	1	2	1	6	Bueno	2	1	1	1	5	Regular	0	1	1	0	2	Deficiente	19	Regular

Nº	GESTION ESCOLAR																									
	Visión y valores						Liderazgo						Aprendizaje y enseñanza						Relaciones y colaboración						Gestión escolar	
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	1	1	2	1	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	2	2	2	1	7	Bueno	22	Bueno
2	1	1	1	0	3	Regular	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	1	1	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	12	Regular
3	1	0	1	1	3	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	9	Deficiente
4	1	0	1	1	3	Regular	1	2	1	0	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	0	1	1	1	3	Regular	13	Regular
5	0	0	1	1	2	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	11	Regular
6	1	2	1	2	6	Bueno	1	1	1	1	4	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	16	Regular
7	1	2	1	1	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	2	1	1	1	5	Regular	20	Regular
8	1	1	1	0	3	Regular	2	0	1	1	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	13	Regular
9	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	0	0	2	Deficiente	1	1	1	1	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	11	Regular
10	1	2	1	1	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	20	Regular
11	1	1	0	0	2	Deficiente	1	0	1	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	12	Regular
12	2	1	1	2	6	Bueno	1	2	1	1	5	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	18	Regular
13	2	1	2	2	7	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	2	1	2	1	6	Bueno	27	Bueno
14	1	1	0	1	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	1	1	0	1	3	Regular	12	Regular
15	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	0	0	1	0	1	Deficiente	7	Deficiente
16	1	1	1	1	4	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	14	Regular
17	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	30	Bueno
18	1	1	1	1	4	Regular	1	1	0	2	4	Regular	2	2	1	1	6	Bueno	1	1	1	1	4	Regular	18	Regular
19	1	1	2	1	5	Regular	2	2	1	0	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	1	1	1	0	3	Regular	18	Regular
20	2	1	2	1	6	Bueno	1	2	1	2	6	Bueno	2	1	2	1	6	Bueno	2	2	1	1	6	Bueno	24	Bueno
21	0	0	1	0	1	Deficiente	0	1	0	0	1	Deficiente	1	1	0	1	3	Regular	0	1	0	0	1	Deficiente	6	Deficiente
22	1	1	1	1	4	Regular	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	12	Regular
23	1	0	1	0	2	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	1	0	0	0	1	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	5	Deficiente
24	0	0	0	1	1	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	0	1	1	0	2	Deficiente	7	Deficiente
25	1	2	0	2	5	Regular	2	0	1	2	5	Regular	1	2	1	1	5	Regular	2	1	2	1	6	Bueno	21	Regular
26	1	1	1	1	4	Regular	1	0	1	1	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	13	Regular
27	1	2	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	2	1	2	2	7	Bueno	1	2	1	1	5	Regular	22	Bueno

28	0	0	0	1	1	Deficiente	1	0	0	0	1	Deficiente	1	0	0	0	1	Deficiente	0	1	0	1	2	Deficiente	5	Deficiente
29	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	0	0	0	0	0	Deficiente	0	Deficiente
30	2	1	2	2	7	Bueno	2	2	2	2	8	Bueno	2	2	2	0	6	Bueno	2	2	2	1	7	Bueno	28	Bueno
31	0	1	1	0	2	Deficiente	1	1	1	1	4	Regular	0	1	0	1	2	Deficiente	0	1	0	0	1	Deficiente	9	Deficiente
32	1	0	0	0	1	Deficiente	0	1	0	0	1	Deficiente	1	1	0	1	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	8	Deficiente
33	2	0	1	1	4	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	1	1	1	4	Regular	1	1	1	0	3	Regular	15	Regular
34	1	0	0	0	1	Deficiente	1	0	0	0	1	Deficiente	0	0	1	0	1	Deficiente	0	0	1	0	1	Deficiente	4	Deficiente
35	2	0	2	2	6	Bueno	1	0	1	1	3	Regular	2	1	1	0	4	Regular	1	2	1	1	5	Regular	18	Regular
36	1	1	1	1	4	Regular	2	0	1	2	5	Regular	1	1	1	1	4	Regular	2	1	1	1	5	Regular	18	Regular
37	1	0	1	0	2	Deficiente	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	0	0	2	Deficiente	2	1	1	1	5	Regular	11	Regular
38	1	2	1	2	6	Bueno	1	2	1	2	6	Bueno	2	1	2	1	6	Bueno	2	2	1	1	6	Bueno	24	Bueno
39	0	0	1	0	1	Deficiente	1	0	1	1	3	Regular	1	0	1	1	3	Regular	0	0	0	0	0	Deficiente	7	Deficiente
40	1	0	1	0	2	Deficiente	1	1	0	1	3	Regular	1	1	1	0	3	Regular	1	1	1	1	4	Regular	12	Regular
41	1	1	0	1	3	Regular	0	0	1	0	1	Deficiente	0	0	1	0	1	Deficiente	1	0	0	0	1	Deficiente	6	Deficiente
42	1	1	1	1	4	Regular	1	1	0	1	3	Regular	2	1	1	1	5	Regular	1	1	2	1	5	Regular	17	Regular

Anexo 9. Constancia de aceptación de la Institución Educativa.

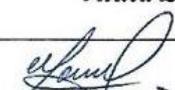
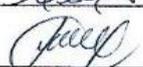
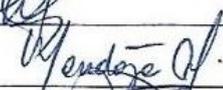
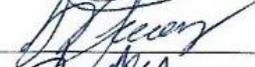
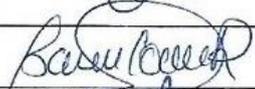
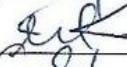
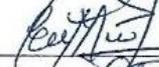
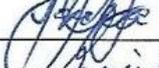
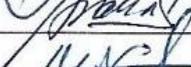
	MINISTERIO DE EDUCACIÓN GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD – UGEL N.º 01-EL PORVENIR I.E. “ANTENOR ORREGO ESPINOZA – LAREDO” “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”	
<u>CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN</u>		
<p>Quien suscribe el Mg. Homero Lenin León Pretel con DNI 18214247, director encargado de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza”, ubicada en Av. Condemarin S/N, en el distrito de Laredo, por medio del presente.</p>		
<u>HACE CONSTAR</u>		
<p>Que acepto a la profesora: CORREA PEREZ AURORA EMILIA, con DNI 18000662, quien realizará un estudio en dicho centro educativo titulado “INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA GESTION ESCOLAR DE LA I.E. ANTENOR ORROGO ESPINOZA- LAREDO 2023”, trabajo que realizará con la aplicación de un cuestionario a todos los profesores.</p>		
<p>Constancia que se expide a petición de la parte interesada, a los 4 días del mes de julio del 2023.</p>		
 		

Anexo 10. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los profesores abajo firmantes, apoyaron en la investigación educativa "INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA GESTION ESCOLAR DE LA I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA-LAREDO 2023", respondiendo a un cuestionario para tal estudio, realizado por la Lic. Aurora Emilia Correa Pérez, con DNI N.18000662.

Laredo, 04 de agosto del 2023.

PROFESORES	N° DNI	FIRMAS
1 PROFESOR	18090174	
2 PROFESOR	17999698	
3 PROFESOR	18212627	
4 PROFESOR	17871596	
5 PROFESOR	18856995	
6 PROFESOR	19032752	
7 PROFESOR	17837368	
8 PROFESOR	18112556	
9 PROFESOR	44358967	
10 PROFESOR	18087172	
11 PROFESOR	18112754	
12 PROFESOR	41159771	
13 PROFESOR	45206144	
14 PROFESOR	70503836	
15 PROFESOR	18077682	
16 PROFESOR	18002925	
17 PROFESOR	18092755	
18 PROFESOR	18072982	
19 PROFESOR	27240518	
20 PROFESOR	17860116	

PROFESORES	Nº DNI	FIRMAS
21 PROFESOR	18107034	
22 PROFESOR	18166665	
23 PROFESOR	46077430	
24 PROFESOR	18028711	
25 PROFESOR	43659638	
26 PROFESOR	41919129	
27 PROFESOR	41289854	
28 PROFESOR	18202649	
29 PROFESOR	18009082	
30 PROFESOR	18086842	
31 PROFESOR	18086842	
32 PROFESOR	18115113	
33 PROFESOR	46470706	
34 PROFESOR	17997724	
35 PROFESOR	18005509	
36 PROFESOR	43613737	
37 PROFESOR	17996628	
38 PROFESOR	18130252	
39 PROFESOR	45044455	
40 PROFESOR	44164246	
41 PROFESOR	41659418	
42 PROFESOR	180008586	