



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel
02 Independencia 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación

AUTOR:
Mgr. Zenon Otto Ponte Gonzales (ORCID: 0000-0002-0732-6236)

ASESOR:
Dr. Ulises Córdova García (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
2020

Dedicatoria

A los profesores rurales de la
costa sierra y selva directores y
profesores uní docentes del
país.

Agradecimiento

A Dios sobre todo nombre al asesor y coach Dr. Ulises Córdova García y catedráticos de Lima Norte de la Universidad UCV la emergente del Perú.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Zenon Otto Ponte Gonzales, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; con la tesis titulada: “Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020”, declaro bajo juramento que: La tesis es de mi autoría.

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 1 de agosto del 2020.



Mgtr. Zenon Otto Ponte Gonzales

Presentación

Señores miembros del jurado y calificador:

Presento la tesis titulada” Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020”en cumplimiento de normas establecidas de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Educación.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica que permita el logro de objetivos y resultados esperados

El trabajo de investigación ha sido estructurado en siete capítulos con el esquema de la universidad. En el capítulo uno se expone la introducción que contiene la realidad problemática, los trabajos previos nacionales e internacionales relacionados al tema la misma formulada en problemas también en este capítulo se encuentra plasmado la justificación, la hipótesis como los objetivos.

En el segundo capítulo se presenta la parte metodológico en donde se plantea el diseño de investigación de las variables también la operacionalización, población y muestra así como las técnicas de recolección de datos y el aspecto ético, en tanto en los capítulos III, IV, V, V. y VII comprende resultados, discusión, conclusiones, y recomendaciones también las referencias bibliográficas consultadas, en el último capítulo VIII los anexos respectivos.

El Autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Sommario	xii
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y Diseño de investigación	16
2.2. Variables y Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	37
V. Conclusiones	41
VI. Recomendaciones	42
VII. Propuesta	43
Referencias	46

Anexos

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Operacionalización de la variable 1: Gestión escolar
- Anexo 3: Operacionalización de la variable 2: Trabajo colaborativo
- Anexo 4: Operacionalización de la variable 3: Desempeño docente
- Anexo 5: Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1
- Anexo 5: Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2
- Anexo 6: Ficha técnica del instrumento para medir la variable 3
- Anexo 7: Instrumento de recolección de datos. Gestión escolar 1
- Anexo 8: Instrumento de recolección de datos. Trabajo colaborativo 2
- Anexo 9: Instrumento de recolección de datos. Desempeño docente 3
- Anexo 10: Certificados de validación de instrumentos
- Anexo 11: Base de datos
- Anexo 12: De figuras

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalizacion variable 1	18
Tabla 2:	Operacionalizacion variable 2	18
Tabla 3:	Operacionalizacion variable 3	19
Tabla 4:	Ficha técnica variable 1	20
Tabla 5:	Ficha técnica variable 2	20
Tabla 6:	Ficha técnica variable 3	20
Tabla 7:	Validez de contenido juicio de expertos	20
Tabla 8:	Prueba de confiabilidad	21
Tabla 9:	Niveles Gestión escolar	23
Tabla 10:	Niveles dimensión pedagógico curricular	23
Tabla 11:	Niveles dimensión comunitaria	24
Tabla 12:	Niveles dimensión administrativa	24
Tabla 13:	Niveles dimensión organizacional	24
Tabla 14:	Niveles trabajo colaborativo	25
Tabla 15:	Niveles dimensión comunicación	25
Tabla 16:	Niveles dimensión capacidad de organización	25
Tabla 17:	Niveles dimensión colaboración y cooperación	26
Tabla 18:	Niveles dimensión conformación de equipos de trabajo	26
Tabla 19:	Niveles desempeño docente	27
Tabla 20:	Niveles dimensión pedagógica	27
Tabla 21:	Niveles dimensión ética	27
Tabla 22:	Niveles dimensión colegiada	28
Tabla 23:	Niveles dimensión reflexiva	28
Tabla 24:	Contrastes de la razón de la verosimilitud	29
Tabla 25:	Pseudo-R-cuadrado	30
Tabla 26:	Información del ajuste del modelo	30
Tabla 27:	Contrastes de la razón de la verosimilitud	31
Tabla 28:	Pseudo-R-cuadrado	31
Tabla 29:	Información del ajuste del modelo	31
Tabla 29:	Contrastes de la razón de la verosimilitud	32
Tabla 30:	Pseudo-R-cuadrado	33
Tabla 31:	Información del ajuste del modelo	33
Tabla 32:	Contraste de la razón de la verosimilitud	33
Tabla 33:	Pseudo R. Cuadrado	34
Tabla 35:	Información del ajuste del modelo	34
Tabla 36:	Contraste de la razón de la verosimilitud	35

Tabla 37	Pseudo R. Cuadrado	35
Tabla 38	Información del ajuste del modelo	35

Índice de figuras

	Anexo
Figura 1: Niveles de gestión escolar	12
Figura 2: Niveles de las dimensiones de pedagógica curricular	12
Figura 3: Niveles de las dimensiones comunitaria	12
Figura 4: Niveles de las dimensiones de administrativa	12
Figura 5: Niveles de las organización operativa	12
Figura 6: Niveles de trabajo colaborativo	12
Figura 7: Niveles de las dimensiones de comunicación	12
Figura 8: Niveles de las dimensiones de capacidad de organización	12
Figura 9: Niveles de las dimensiones de colaboración y cooperación	12
Figura 10: Niveles de las dimensiones de conformación de equipos de trabajo	12
Figura 11: Niveles de desempeño docente	12
Figura 12: Niveles de las dimensiones de pedagógica	12
Figura 13: Niveles de las dimensiones ética	12
Figura 14: Niveles de las dimensiones colegiada	12
Figura 15: Niveles de las dimensiones reflexiva	12

Resumen

En el presente trabajo de investigación se precisa como finalidad demostrar la incidencia que existe en la gestión escolar el trabajo colaborativo y el desempeño docente de los docentes de la Red Nro. 05 Independencia de la Ugel 02 2020

Se utilizó como método el hipotético deductivo con un diseño no experimental. El tipo de investigación básica de nivel descriptivo- explicativo causal y de corte transversal, con enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por los docentes del nivel secundario de la Red Nro. 05 donde se ha recogido información de los docentes a través de tres cuestionarios referente a las tres variables: gestión escolar, trabajo colaborativo y desempeño docente con sus dimensiones correspondientes, compuesto por 24 preguntas cada una en la escala tipo Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), donde los resultados se presentan en tablas y gráficos.

Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal, esta investigación estuvo conformada por una población de 90 docentes el muestreo es no probabilístico censal se aplicó la encuesta, virtual del formato Formulario Google los instrumentos fueron sometidos al juicio expertos para comprobar su validez del contenido y para la confiabilidad se usó el alfa de Crombach de tres cuestionarios en la variables se utilizó la técnica de la encuesta bajo el instrumento denominado cuestionario

Los resultados de entre las variables señalaron que: Existe una incidencia significativa entre las variables gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente así mismo las encuestas nos permitieron recoger la muestra y demostrar las hipótesis planteadas lo cual se determinó que se tiene el coeficiente de variables explicativa considerando un nivel de significancia de 0.000 menor a 0,05, con el 95 % de confianza, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador

Palabras Claves: Gestión escolar, trabajo colaborativo y, desempeño docente

Abstract

In this research work, the collaborative work and teaching performance of the teachers of the Network No. 05 Independence of the Ugel 02, 2020 are determined as the determination of the incidence that exists in school management.

The hypothetical deductive with a non-experimental design was considered as a method. The type of basic research of descriptive-explanatory causal level and cross-sectional, with a quantitative approach,. The population was made up of teachers from the secondary level of Network No. 05, collecting information from teachers through three questionnaires related to the three variables: school management, collaborative work and teacher performance with their corresponding dimensions, consisting of 24 questions each one on the Likert scale (Never, almost never, sometimes, almost always and always), where the results are presented in tables and graphs.

The non-probabilistic census sampling was carried out, this research was made up of a population of 90 teachers, the sampling is non-probabilistic, the survey was applied, virtual of the Google Form format, the instruments were sometimes judged by experts to verify their content value and for reliability, the Crombach alpha of three questionnaires was used in the variables, the survey technique was identified under the indicated questionnaire instrument

The results of the variables indicate that: There is a significant incidence between the variables of school management, collaborative work and its incidence on teaching performance. Likewise, surveys allow us to collect the sample and demonstrate the hypotheses that are determined to have the coefficient of explanatory variables estimated a significance level of 0.000 less than 0.05, with 95% confidence, so the hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted

Keywords: School management, collaborative work and, teaching performance

Sommario

Neste trabalho de pesquisa, o trabalho colaborativo e o desempenho docente dos professores da Rede Nº 05 Independência da Ugel02 2020 são determinados como a determinação da incidência existente na gestão escolar.

A dedutiva hipotética com delineamento não experimental foi considerada como método. O tipo de pesquisa básica de nível causal descritivo-explicativo e transversal, com abordagem quantitativa,. A população foi composta por professores do nível secundário da Rede nº 05, coletando informações dos professores por meio de três questionários relacionados às três variáveis: gestão escolar, trabalho colaborativo e desempenho dos professores com suas dimensões correspondentes, constituídos por 24 perguntas cada uma. a escala Likert (nunca, quase nunca, às vezes, quase sempre e sempre), onde os resultados são apresentados em tabelas e gráficos.

Foi realizada a amostragem não probabilística do censo, esta pesquisa foi composta por uma população de 90 professores, a amostragem é não probabilística, a pesquisa foi aplicada, virtual, no formato Google Form; os instrumentos foram às vezes julgados por especialistas para verificar quanto ao valor do conteúdo e para confiabilidade, foi utilizado o alfa de Crombach de três questionários nas variáveis, a técnica de pesquisa foi identificada no instrumento de questionário indicado

Os resultados das variáveis indicam que: Existe uma incidência significativa entre as variáveis de gestão escolar, trabalho colaborativo e sua incidência no desempenho docente. Da mesma forma, pesquisas nos permitem coletar a amostra e demonstrar as hipóteses determinadas como tendo o coeficiente de variáveis explicativas estimadas em um nível de significância de 0,000 menor que 0,05, com 95% de confiança, de modo que a hipótese é rejeitada e a hipótese do pesquisador é aceita

.

Parole chiave: Gestão escolar, trabalho colaborativo e desempenho docente.

I. Introducción

La gestión escolar encaminada en nuevos procedimientos de administración educativa el trabajo colaborativo con los distintos roles contribuye con las estrategias de metodología de logros de buen nivel del desempeño docente de un resultado institucional de calidad educativa en un mundo global de cambios diversos donde no es ajeno lo que pasa en el ámbito educativo. En ese sentido, la **realidad problemática** en el trabajo de investigación a nivel mundial los países que ocupan los primeros lugares de la prueba PISA son modelos educativos exitosos agrupados como la organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) que mide la prueba internacional de los países miembros en evaluaciones de estudiantes en donde la citada institución recomienda seguir los modelos de gestión de los países miembros que ocupan los primeros lugares del ranking en los exámenes. Así mismo, han surgido modelos muy distintos agrupados a la OCDE en diferentes países del mundo con teorías distintas de acuerdo con los tiempos globales y el uso de la tecnología virtual.

En América Latina en los últimos años han optado en nuevos modelos de gestión educativa como la gestión educativa estratégica poniendo énfasis en la calidad educativa y el desempeño docente, organismos relacionados con la educación como la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, de las Naciones Unidas, (ORELAC) la Declaración de Dakar, entre otras instituciones han puesto la mirada en la formación docente como problemática prioritaria que afecta a las naciones. En el caso del Perú que está regida por una nueva Ley de Reforma Magisterial N° 29944 bajo esa normativa de la profesión docente se han llevado a cabo los concursos de ascensos de escala para una mejor remuneración así mismo se viene ejecutando la evaluación del desempeño docente iniciando por el nivel inicial, luego seguirá nivel primaria y secundaria en los años venideros. Por otro lado, Orealc-Unesco, Santiago (2007) refiere que los países no están ajenos a los cambios de gestión como puesta en manifiesto en las instituciones como ayuda al docente el trabajo colaborativo y la convivencia escolar entre otros conocimientos que contribuyen a la sociedad educativa a favor de la enseñanza aprendizaje.

Así mismo, las instituciones públicas de la RED de Independencia, acerca de la realidad problemática se evidencia los problemas de manejos de gestión tradicional que no

contribuyen a un eficientemente trabajo administrativo pedagógico institucional, el modo de gestión en modelos normativos causan niveles de retraso en la gestión escolar, y la falta de estrategias en el trabajo colaborativo resaltando el individualismo de un nivel bajo del desempeño laboral del docente. Sobre el punto Concha (2018) señaló los nuevos enfoque de gestión han desafiado la administración tradicional en función del beneficiario final, los aprendizajes de la misma manera en lo se refiere con la pedagogía ayuda al buen desempeño docente, deficiente sin mecanismos el docente refuerza sus conocimientos a través de estrategias que conlleva a un trabajo extracurricular que afecta su tiempo y la situación económica laboral. En esa misma idea Pozner (2012) refiere los modelos como enfoque administrativista de paradigma cortoplacista. En ese sentido, el docente como educador carece con mecanismos de ayuda como el trabajo colaborativo implementado por la administración, los realiza fuera del horario escolar al no implementarse el trabajo colegiado bien implementado. Por otra parte, las políticas educativas del estado como problema a abordar al bicentenario 2021, han puesto la mirada en el desempeño docente base de la gestión escolar con resultados en una calidad educativa en proyección.

Por otro lado, se ha tomado en cuenta los **trabajos previos nacionales**. Campano & Flores (2108), de investigación descriptiva y diseño correlacional permitió relacionar, múltiples variables, en tanto la población de estudio lo constituyó 50 docentes, el objetivo que determinó la relación del servicio educativo en la institución educativa “Becerra Ocampo”, de Moquegua, en conclusión se elaboró programas de capacitación a los docentes de acuerdo con el tipo de gestión educativa estratégica en mejora del servicio educativo.

De igual forma de otro punto de vista Andujar (2018) refirió el objetivo de estudio determinó la relación de las dos variables, el instrumento que se usó fue el cuestionario, el método empleado de nivel básica correlacional, el estudio se conformó por 61 docentes de las instituciones de Innova Schools, de muestra no probabilístico, pues concluyó que el trabajo de investigación marcó una importante relación entre el clima laboral y el desempeño docente de Innova Schools. De otro trabajo referencial Silva (2016) señaló el estudio básico sustantivo, de diseño no experimental, de corte transversal, el instrumento y el cuestionario fue debidamente validado por un juicio de expertos, el objetivo la relación entre el trabajo colaborativo como estrategia para mejorar las relaciones personales y la

actitud docente se concluye que determinó una relación estadística significativa entre las variables. Por otro lado Lisandro (2018) expresó en el trabajo doctoral de investigación básica, correlacional causal descriptivo cuantitativo un diseño no experimental de corte transversal, sobre el análisis de datos a través de regresión logística ordinal y el coeficiente de Nagelkerke Se concluyó que la gestión escolar centrada en el aprendizaje depende del desempeño directivo y del liderazgo pedagógico, mejora los aprendizajes.

Como **trabajos previos internacionales** tenemos a Martínez, Guevara, &Valles (2016) de investigación tipo mixto, procesamiento secuencial correlacional dividido en dos fases quien analizó el objeto de estudio permitiendo su comprensión de los participantes en tanto en la segunda fase de corte cuantitativo pues se recogieron datos de pruebas estadísticas con el fin de rechazar o no rechazar la hipótesis. Así mismo el estudio estaba constituido por 135 docentes directivos en cuanto a la relección de información se aplicó cuestionarios, entrevistas semiestructuradas además se recogió información de la evaluación de desempeño docente de México.

Por otro lado Balzán (2008) el trabajo de investigación de las dos variables acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente, del estado de Zulia, de investigación descriptiva correlacional de una población 49 personas el instrumento fue validado de juicio de expertos se concluyó que el supervisor presenta dificultades para el manejo de acompañamiento pedagógico bajo su responsabilidad en el desempeño docente. De otra perspectiva Sánchez (2014) universidad del Bío-Bío, de tipo de estudio, descriptivo correlacional., el estudio se estructuró sobre una base secundaria por un cuestionario para docentes se realizó en base de 45 preguntas que se buscó conocer de las características personales, del funcionamiento institucional en relación al objetivo de estudio, gestión escolar se concluyó que los docentes de aula cuentan con una apreciación positiva de liderazgo directivo.

Así también otro antecedente de Valdivia (2014) El artículo presentado es de estudio exploratorio, se realizó en la comunidad de Tome Chile, con propósito de ver percepción del trabajo colaborativo, de los programas de integración escolar, donde se realizó entrevistas, con análisis sociológico, arrojando el resultado del grado de colaboración entre docentes con pequeñas dificultades de congruencia social cultural, el estudio investigó las

estrategias de algunos establecimientos educativos que puedan mejorar el impacto de los aprendizajes, percepción del trabajo colaborativo por otro lado concluyó, se llega a un acercamiento empírico que se ha desarrollado el trabajo colaborativo mejora en los planes de diseños curriculares, de política educativa. Por otro lado la teoría que respalda el trabajo de la variable gestión **escolar** como teórico Cassasus (2000) señaló la gestión es un esquema que agrupa y convergen elementos de características diversas político, organizacional de prácticas educativas a través de las instituciones educativas que evidencia desarrollos múltiples en torno a la gestión de diversos actores, actividades y recursos de diferente importancia. (p.25)

Desde otra idea del trabajo de investigación de **Gestión escolar** Pozner (2012) refirió Es la toma las decisiones de las políticas educativas y educacionales de una nación y de centros educativos adecuado a un contexto y particular, relacionado con la pedagogía curricular comunitaria administrativo y organizacional operativa por lo mismo el objeto principal de la gestión escolar es centralizado focalizado y nuclearizado en las instituciones educativas del entorno de los aprendizajes de los alumnos por esta razón es importante activar y procesar la participación de los personajes que participan en la acción educativa, el director encargado de la gestión escolar lleva adelante la gestión de la institución (p.22)

De la misma forma, Sobre el tema Loera (2003) en esa misma línea de idea con respecto al mandato escolar indica que comprende actividades a través de habilidades y capacidades, las actitudes y los valores a través de estrategias enfocadas en una misión y misión en beneficio de las instituciones que participan en la comunidad educativa, desde luego que involucra al personal de la institución, alumnos, padres de familia que tienen un fin y propósito en la educación básica.

De igual forma él (Minedu) en el Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2014) señaló la gestión escolar el director ejerce un liderazgo y responsabilidad durante el proceso de gestión donde participan los distintos actores de la comunidad educativa, enfocado en los logros del aprendizaje.

Los compromisos de gestión escolar los agrupa en cinco categorías el Minedu (2016) durante el periodo del año escolar lectivo con el acompañamiento y reflexión; compromiso 1 progreso anual de los aprendizajes de estudiantes de la institución educativa. También el compromiso 2 Retención escolar anual e interanual de estudiantes en la institución educativa. Así mismo Compromiso 3 Cumplimiento de la calendarización planificada por la I.E. El Compromiso 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de la Institución Educativa. Con los diferentes temas de competencia del docente como en la planificación curricular monitoreo pedagógico y reflexión sobre la práctica pedagógica. Finalmente el Compromiso 5 Gestión de convivencia escolar. Sobre los instrumentos de gestión de las instituciones educativas los cuales son elaborados de manera participativa además aprobados con resoluciones directorales dichos instrumentos según RMN°657 (2017) se refiere el Proyecto Educativo Nacional (PEI) Plan Anual de Trabajo (PAT) Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Reglamento Interno (RI)

Por otro lado entender de la gestión educativa y conceptualizarlos desde el punto de vista de la administración de la educación según el autor Alvarado (2006) “la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas de instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p.17).

De la misma forma el Ministerio de educación de Colombia Mineducacioncol. (2015) Señaló como procesos dirigidos a consolidar los centros de estudios y sus planes, y el proceso pedagógico, de los directores, y comunidad educativa hasta la parte administrativa, manteniendo siempre su autonomía, con el propósito de corresponder efectivamente los requerimientos educativos de comunidad local o regional, así mismo, la gestión escolar se conforma de cuatro partes, directiva, pedagógica académica, la comunidad administrativa y financiera. Acerca de mejorar la calidad se centra dentro del reforzamiento de secretarías de educación y centros de enseñanza para lograr cambiar y mejorar con su respectivo valor agregado en cuanto a conocimiento, y progreso de los estudiantes.

Cabe considerar sobre el concepto gestión escolar Minedu (2019) publicación “Norma Técnica N°220-2019” en las II.EE se refirió evidentemente sobre la gestión escolar como el conjunto de actividades debidamente planificadas e interrelacionadas, que motiva a toda comunidad educativa organizada, cuyo fin aporta a lograr los resultados esperados que

abordan los aprendizajes en la educación básica (EB) de los estudiantes, con el liderazgo pedagógico del directivo. Por otra parte, Cuellar (2016) señaló que la gestión escolar busca fortalecer la autonomía institucional, tomando decisiones individuales de gestión escolar, así mismo involucrando a las instituciones educativas, quienes deben laborar conjuntamente teniendo siempre presente, en tanto se debe tomar decisiones integrales y coherentes. b), Proyectos y acciones priorizando en la administración de los ingresos institucionales c) Determinar mejoras a fin de conseguir avances, relacionados con la amenazas y fortalezas de la organización. e) comprometiéndolo a todos los participantes de las instituciones. f) Determinar los servicios que se ofrecen.

De igual modo Concha (2018) Sobre el nuevo enfoque o teoría es definido de manera general como aquella que organiza los recursos óptimamente, que permitan alcanzar los objetivos institucionales, en educación el principal recurso que trabajamos son las personas la comunidad educativa donde se organizan las acciones de los profesores, padres de familia, y estudiantes, en procesos que ofrezcan un buen servicio educativo. Actualmente el enfoque de gestión escolar tiene por finalidad desarrollar ciudadanos competentes con habilidades para afrontar retos de este siglo conforme lo señala el currículo nacional. En tanto los enfoques, modernos de gestión han desafiado la administración tradicional al considerar el éxito y no se limita solamente a elaborar un buen producto ni brindar un buen servicio sino el logro institucional lo que ha implicado un cambio muy importante en las tareas que corresponde a un sector así en la IIEE una buena gestión no se refiere solamente a que exista un servicio educativo, con una eficiente administración de los recursos, sino en ella se logre una finalidad educativa que según la Ley de educación forman parte integral que los aprendizajes. Así una segunda especificidad de la gestión escolar está vinculada al destinatario final, muestras en un enfoque final de la administración escolar la finalidad tener estudiantes con mayor cantidad de conocimientos.

Por ello, en el Marco del Buen desempeño Directivo (2014) se refiere como prioridad servicio educativo al aprendizaje significativo como cambio importante, sobre la gestión escolar se refiere al como conjunto de acciones articuladas que comprende el director y su equipo de colegio que promueva y facilite la intencionalidad pedagógica con la comunidad.

Cabe mencionar las **dimensiones** que se han tomado del concepto de Pozner (2012) para su mejor estudio lo subdivide en cuatro dimensiones iniciando por: Pedagógico Curricular, Comunitaria, Administrativa, Organizacional Operativa. Al respecto la dimensión Pedagógico **Curricular** Pozner (2012) hace referencia al fin y objeto de la escuela en la sociedad, en el campo pedagógico es primordial el campo que requiere la coherencia de los actos pedagógicos, donde están comprometidos los alumnos, de este modo los centros educativos se preocupan por la parte metodológica y estrategias para encaminar la participación de sus profesores, desempeñar los potenciales de sus estudiantes, asegurándose los aprendizajes (p.22) sobre el punto Zorrilla. M, Y Echaccaya (2013) señalan que la gestión pedagógica es el proceso y la toma de decisiones de la planificación de la enseñanza, reorientación y la evaluación de aprendizaje.

Por otra parte **La dimensión comunitaria** : Pozner (2012) indicó la relación entre la sociedad y la escuela, comunidad local vinculados con los padres de familia así mismo, en esta dimensión se considera la participación social, el funcionamiento efectivo del Consejo Educativo Institucional, los padres en apoyo al aprendizaje en el hogar (p.22) También sobre la **Dimensión administrativo** se refirió al funcionamiento de la institución de la administración del personal docente y administrativo con asignación de funciones tiene que ver con el manteniendo de los bienes de la administración de recursos del colegio.

A su vez **La dimensión Organizacional Operativa**: Pozner (2012) La dimensión organizacional-operativa, es que sujeta las dimensiones anteriores del equipo directivo propone democratizar la administración mediante las comisiones de trabajo, gestión de modo integral con el consejo educativo institucional consciente transformador participativo de las relaciones en convivencia con la comunidad educativa.

Por otro lado, la Ley general de educación N°28044 señala el consejo educativo institucional CONEI como órgano de apoyo entre sus funciones participar de la formulación y evaluación del PEI de la gestión institucional de la escuela. Uno de los instrumentos de gestión la Ley de Educación es el PEI al respecto Montero (2011) señaló “Es una propuesta pedagógica y administrativa de la institución educativa lo que da sentido

a todas las acciones que se llevan a cabo en ella deben tener un horizonte temporal de mediano y largo plazo de a 4 a 10 años aproximadamente” (p-18)

Por otra parte sobre las teorías del **trabajo colaborativo** Calvo (2013) “tiene que ver lo que hacen los profesores y directores al trabajar conjuntamente, reforzar las prácticas eficaces de aprendizaje, donde se analizan los acontecimientos del aula y se cuida la actuación individual y del grupo” (p.12) así mismo, la teoría socio cultural desarrollada por Vygotsky (Rusia 1896-1934) se encuentra relacionado con la interacción social de un aprendizaje cooperativo en alternativa a la educación tradicional por lo que refuerza la teoría del trabajo colaborativo.

Sin embargo, la relación de los maestros en las instituciones educativas de los diversas realidades el autor señaló Vaillant (2016) refirió otra vez en el ámbito de los profesores estén vinculados en ese contexto el trabajo en grupo como una posible presencia de desarrollo en el ámbito con los docentes se relacionan activamente al contexto necesario de la existencia de trabajo colectivo en práctica colaborativa dentro de un centro educativo es efectiva (p. 128).

En tanto el **Trabajo colaborativo** según Podestá (2014) cita a Guitert y Giménez (2000) se aprende más del fruto del trabajo de integración entre los integrantes, existiendo reciprocidad y llegar a acuerdos en las diferencias y puntos de vista generando los conocimientos. Así mismo, sobre el punto añadió Podestá (2014) indicó se distingue por a) sólida relación entre los integrantes del grupo. Además, b) El anhelo de conseguir los objetivos propuestos. Así mismo (b) la comunicación interpersonal También (c) El compromiso individual compartido con objetivos claros a los logros de objetivos. Al respecto también se refiere a las tareas del grupo (e) Determinación de trabajos como tareas en función de los conocimientos capacidades y habilidades individuales, y finalmente Podestá señala (f) Las habilidades en la comunicación. También los docentes convierten las propias aulas en espacios de intercambio de materiales metodología de enseñanza prácticas entre docentes (p.5). De otro punto de vista Martínez (2016) sostiene que la escuela debe contar con un buen líder que mantenga una comunicación con el centro educativo para involucrarse en el trabajo colaborativo.

De otro punto de vista el trabajo colaborativo se vincula con algunas experiencias efectivas de aprendizaje analizado por Vaillant en otras palabras es el que identifica modelos de políticas de innovación surgida por la experiencia de los docentes. Así mismo los estudios de estas experiencias señalan los grupos de no surgen por iniciativa individual sino por necesidades y áreas por cubrir. Además de ello, Son diversas las experiencias de los grupos de aprendizajes colaborativo que favorecen a la educación como comunidades de profesionales del aprendizaje, comunidades virtuales de estudio, coach, uso cooperativo y colaborativo entre otros. Entre tanto, sobre las comunidades de profesionales que contribuyen al trabajo colaborativo por diferentes medios de los entornos virtuales en esa misma línea Gairin (2006) señaló las comunidades virtuales del aprendizaje de integración entre personas manifiestas en la internet se definen como un conglomerado social que surge de la red con un número suficiente de personas entablan conversaciones públicas aunque creando sentimientos nuevos de permanencia y cohesión. Así también se entiende como caso específico de comunidad virtual en los que sus participantes interactúan para aprender, crear y compartir conocimiento de trabajo colaborativo.

Dentro del contexto pedagógico Calvo, (2013) Unesco, que los aprendizajes colaborativos de nuevos enfoques con estrategias para que los docentes adquieran nuevos conocimientos, juntos compartiendo sus aprendizajes e investigando en cuanto a la pedagogía en el ámbito de su institución y entorno social.

A su vez Calvo señaló que las experiencias colaborativas que dentro de un centro educativo es eficaz porque tienen una coherencia con lo que hacen los profesores y directores al trabajar conjuntamente y lograr prácticas eficaces de aprendizaje (p. 12)

Los pioneros en usar la terminología lo que ha derivado estudios del trabajo cooperativo de los aprendizajes se atribuye a Johnson, y Johnson (1992) lo que señaló el crecimiento emocional en los individuos al trabajo en grupo lo que observa para una mayor valoración social para un mejor rendimiento depende de una evaluación de los grupos de aprendizaje con mayor eficacia en el desarrollo humano.

En tanto La Secretaría de Educación Pública de México (Sep) (2011) señaló al trabajo colaborativo que agrupa en cuatro **dimensiones** que a continuación se explica al detalle, se refirió a una buena comunicación, Capacidad de organización, Cooperación y colaboración

y finalmente, Conformación de equipos de trabajo, a continuación en detalle las dimensiones de trabajo colaborativo (e) **Una buena comunicación** Una escuela y aula, donde sea posible la libertad de expresión, comunicación interpersonal, y el diálogo cuando se trate de resolver conflictos, primando la armonía, el respeto e interrelaciones que conduzcan a un acuerdo en común. Al respecto Cuevas (2013) señaló que para la comunicación de toda actividad del hombre puede haber relaciones humanas entre los seres humanos es necesaria la comunicación y la interacción por la naturaleza del hombre que no puede vivir aislado. (p.198)

También **Capacidad de organización** Un clima de “compañeros” es una situación importante para garantizar los objetivos primordiales del grupo, facilitando las labores para organizar y hacerle frente a los posibles conflictos, la colaboración y cooperación se trata de la manifestación cultural efectiva, encaminado a brindar una perspectiva de meta además **La colaboración y cooperación** se refirió a dotar a la institución educativa apoyo efectivo a dónde se quiere llegar con una visión de principios de los que se quiere promover de una cultura afectiva compartida y finalmente. **Conformación de equipos de trabajo** participan en diversos momentos y maneras, no quiere decir que los participantes colaboren o laboren al mismo tiempo, puesto a veces se dan situaciones como la adaptación de los miembros nuevos a los nuevos esquemas de trabajo, el liderazgo la apropiación de los fines del grupo, la participación de tareas en otras (p.95)

Respecto con las teorías relacionadas con el **Desempeño Docente** según Minedu MBDD (2014) la profesión docente se fundamenta como una labor compleja, su práctica y desarrollo requieren de actos reflexivos, autonomía y crítica para proceder a tomar decisiones de acuerdo con los contextos, además la profesión se realiza dentro de una dinámica de estudiantes y los docentes que interactúan mediante los aprendizajes el manejo de la institución escolar el docente es considerado como el gestor de cambio, pues le reconoce sus acciones de formador (p.16). En cuanto a la teoría del desempeño docente Valdés (2009) señaló se entiende a la labor del docente al conjunto de sistemas, métodos como procedimientos e implementos que emplean para el alumnado, profesores y padres de familia, que están coordinadamente relacionadas, cooperan en recolectar y experiencias que se considere de importancia a efecto de lograr unidad de juicios en cuanto al desempeño de

los maestros. Por otro lado sobre la evaluación docente ha sufrido transformaciones según la circunstancia de los tiempos lo cual refiere el autor Stroebe (2016) que en los inicios cuando se perfilaba la nueva evaluación docente se refería ayudar al docente en la labor educativa sin embargo, en los últimos años ha tomado un giro de las decisiones sobre la contratación el ascenso en bien de una mayor remuneración.

La teoría de la variable desempeño docente tiene que ver con las conductas del profesional de la educación a los obstáculos a vencer ante la exigencia del trabajo laboral y las amenazas de evaluaciones de permanencia en el servicio por lo cual Bandura (2004) señaló que las personas están dotadas de auto organización auto regulación y autorreflexión lo que influye en las metas y conductas lo que influye en las acciones del contexto de modo que se relaciona a las capacidades personales mediante un auto reflexión a vencer los obstáculos del entorno motivándose por una mejor actitud ante los problemas.

En relación con el marco legal en los procesos de evaluaciones Murillo (2006) señaló actualmente los países que conformaban la organización para el desarrollo económico OCDE cuentan con leyes que regulan las evoluciones del profesorado. Por otro lado sobre el desenvolvimiento del docente en aula son los alumnos in situ los evaluadores de la forma de enseñanza del maestro lo que refiere Loredó (2015) son los alumnos lo que pasan la mayor parte con el docente en aula los que expresan su opinión respecto del desempeño del docente aunque es subjetiva sin embargo es una fuente valiosa de información lo que perciben los estudiantes las habilidades competencias personalidad del docente.

Por otra parte en lo referente a los recursos humanos del desempeño laboral al respecto Chiavenato (2007) sostiene que el activo es el conocimiento que incluye habilidades experiencia e información en la administración de los recursos humanos es servir en las organizaciones.

La Ley de la Reforma Magisterial N°29944. Artículo 24, vigente y en pleno proceso de implementación en los niveles de inicial y primaria de los docentes de escalas superiores lo que indica la Ley evaluar el desempeño profesional tiene el objetivo de corroborar sus capacidades y desempeño, con el fin de aprobar y conocer su grado en el desarrollo de sus potenciales competencias y desempeño en el aula. Dicha evaluación está basada en los

criterios de la buena política educativa establecida por el Minedu pero no incluye el progreso del alumnado.

Por lo señalado por Cruz (2007) su valoración del docente su relación de rol profesional se da en forma sistemática por su actuación por su eficacia en la labor en el sistema educativo. Así mismo Tempe & Roa (2017) Además lo que se propone el sistema educativo a las metas de aprendizaje se fundamenta como objetivo como actor principal al docente en la ocupación profesional

Según Minedu-MBDD con ese marco se dimensionó la variable de **desempeño docente** al respecto, la **dimensión Pedagógica** que conforma el núcleo de la profesionalidad del profesor, se orienta en el conocimiento específico de la pedagogía constituida por la reflexión teórica y práctica que les concede intervenir en varias ciencias en el cumplimiento de su función, así mismo menciona la práctica, que es el adiestramiento como capacidad de disposición y compromiso con los alumnos para apoyar en su formación del educador, lo que quiere decir que el desarrollo del encargado de educar cuyo fin y vínculo es por medio de la enseñanza. En tanto la dimensión pedagógica se diferencia por lo menos tres puntos importantes, como el juicio pedagógico, que cuenta con múltiples criterios, multidisciplinarios y pluriculturales, para distinguir las diferentes maneras de aprender e interpretar a cada alumno según sus necesidades y reconocer sus potenciales según las circunstancias. En tanto liderazgo motivador del maestro incluye capacidades para elevar el interés de los alumnos individuales o agrupados de sumarle importancia al aprendizaje y confiar en sus potenciales logros que deben obtener ante la adversidad cuál sea la situación socio económico y cultural. Es importante el vínculo entre profesor alumno, para la interacción y buena empatía (p.20)

La **dimensión Ética**, se interpreta como el primordial compromiso del docente porque es la imagen inculcando el respeto de las diferentes perspectivas de los alumnos. El fundamento de ética de la carrera del maestro inculca el respeto, derechos y la integridad de los alumnos en general ya sean mujeres o varones, el maestro de calidad insiste en la calidad de su profesión y sistematizando el aprendizaje para que consigan sus logros, la complejidad del desarrollo del maestro necesita de una amplia visión de la diversidad étnica y lingüística, entiende la diversidad cultural que existe en nuestro país y piensa el modo de

como la institución educativa pueda dirigir sus aportes para la construcción de una nueva sociedad más avanzada en todos los aspectos. (p.18)

Al respecto de la diversidad el enfoque transversal del currículo nacional CN (2017) señala sobre el enfoque inclusivo o atención a la diversidad agrupada en tres valores a) respeto por la diversidad b) equidad en la enseñanza y c) confianza en la persona. En ese sentido, los docentes programan las actividades diferenciadas teniendo en cuenta las características de tiempos y espacios, además incluyendo a los diversos estilos ritmos de aprendizaje sobre todo sin perder de vista el contexto socio cultural donde viven los estudiantes.

Por otro lado ante cualquier adversidad el estudiante debe recibir los aprendizajes en un ambiente acogedor sobre el tema MBDD (2014) señala la convencia y las relaciones humanas y en todos los espacios de la escuela se fundamenta en la cooperación y respeto de las diferencias cultural lingüísticas y físicas promoviendo un ambiente acogedor y colaborativo

La **dimensión Colegiada**, Al respecto el docente desempeña su trabajo como modelo de organización cuyo fin es asegurar que los principales beneficiados sean los alumnos quienes aprenden las diferentes competencias. La práctica de su profesión es a nivel social e institucional interactuando con la comunidad educativa facilita el trabajo en equipo, incide en la reflexión de sus prácticas y enseñanzas. Su trabajo toma forma cuando aporta a los objetivos del centro educativo en donde trabaja, su identidad profesional está conformada en el ámbito social y laboral que el mismo promueve y toma decisiones importantes en la comunidad educativa, su función en la gestión necesita de la composición plural para que los maestros puedan expresar su punto de vista a través de asambleas y comisiones grupales, de docentes en una mutua colaboración. También las enseñanzas mejoran desde una práctica individual con una perspectiva colegiada. (p.18)

La **dimensión Reflexiva**, el maestro confirma su identidad como profesional en su trabajo diario reflexionando desde su desempeño profesional apropiándose de los diferentes saberes y habilidades y la preparación periódica constante de su material de enseñanza conforman la rutina diaria del trabajo docente Así mismo el docente, al manejar los conocimientos pedagógicos interdisciplinarios, tanto como el conocimiento del estudiante que implica la reflexión acerca del proceso de la enseñanza. También el maestro debe

formar juicios críticos a cerca de sus propias prácticas como la de sus colegas, tienen como fundamento el saber que deriva de la reflexión en cuanto a su propia práctica y sus antecedentes curriculares como profesional por que los conocimientos del maestro son dinámicos y su desempeño es complejo. Asimismo, la experiencia técnica, el poder disciplinar sus propias habilidades en la enseñanza conforma un amplio repertorio de conocimientos que cada maestro construye sus diversas y múltiples enseñanzas en su desempeño. Dicha práctica de reflexión consta de concientizar y abordar un compromiso personal o grupal que deriva en cambios de relaciones desarrollados en una organización dentro un contexto de diversidad social, cultural. p.17)

Por otro lado, se ha formulado el **problema general** ¿Cuál es la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia? Así mismo en cuanto a los **problemas específicos** cabe destacar ¿Cuál es la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica de la Red N°05 independencia 2020? segundo, ¿Cuál es la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión ética de la Red N°05 independencia 2020? tercero ¿Cuál es la incidencia de la gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión colegiada de la Red N°05 independencia 2020? cuarto cuál es la incidencia entre gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva de la Red N°05 independencia 2020? Por otro lado, sobre la justificación **teórica**, que respaldan básicamente sustenta las teorías de las variables como gestión escolar, trabajo colaborativo, y desempeño docente de igual manera, la bibliografía empleada son textos digitales, normas impresos, estudios de revistas indexadas relacionados a las variables. Así mismo servirá como soporte de estudio en el campo de la investigación científica.

En cuanto a la **justificación práctica**, se hace referencia al proceso de gestión que repercute en el desempeño docente que va en mejora la calidad de los aprendizajes a su vez la **justificación metodológica**, realizar los objetivos en base a las dimensiones de las variables aplicando los instrumentos de cuestionario y un proceso de validez y confiabilidad.

Por otro lado, contiene la **justificación legal**, La leyN°29944 de la Reforma Magisterial las normatividades del Ministerio de Educación. De la misma forma la **Justificación**

epistemológica se refiere a la indagación de nuevos conocimientos de la pedagogía en este caso sobre los comportamientos de la administración, formas de trabajo en el desempeño laboral del docente, dentro de un contexto social cambiante con los nuevos tiempos de la tecnología al alcance de la mano y el valor del conocimiento como fuente de poder como lo que descubre variedades de herramientas para la ciencia de la pedagogía como ayuda a favor de los aprendizajes, así mismo en esta justificación se tendrá conclusiones de los datos de la realidad de materia de investigación, de una manera lógica y ordenada, bajo métodos de la investigación científica, teorizados tras los trabajos previos al desarrollo investigativo.

Por otro lado, en cuanto a la en **hipótesis**, donde Hernández, Fernández y Baptista (2016) La hipótesis es una guía científica que va a tratar de explicar el fenómeno a investigar En relación con la **hipótesis general**: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02. En tanto en la **hipótesis específicas** tenemos: primera, La gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02.independencia 2020? segundo, ¿La gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión ética inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02.independencia 2020? tercero ¿ La gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión colegiada inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02.independencia 2020? La gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión reflexiva inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel02.independencia 2020

Mientras tanto sobre el **objetivo general**: Determinar la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en el desempeño docente de la Red N°05 independencia 2020 A su vez, en cuanto a los **objetivos específicos** se menciona: Determinar la incidencia, gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión pedagógica de la Red N°05 independencia 2020? segundo, Determinar la incidencia entre gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión ética de la red N°05 independencia 2020? tercero Determinar la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y colegiada de la red N°05 independencia 2020? cuarto Determinar la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y dimensión reflexiva de la red N°05 independencia 2020?

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Paradigma: Positivista conocido como cuantitativo, empirista, Augusto Comte (1798-1857) citado por Naupas (2013) en la Tesis principal de su obra plantea la ciencia no debe especular, sino que se debe limitar a observar y medir describir los objetos del conocimiento obtenido es considerado y se fundamenta en la experiencia válido para todos los tiempos. Así mismo, los fenómenos de estudio lo que busca el conocimiento positivista es todo aquel que es medible o tiene una unidad de análisis de acontecimiento del mundo social generando generalizaciones en lo observado, dicho de otra forma, la medida y el análisis estadístico de los sucesos nos mostraran un orden básico de, leyes o relaciones empíricas.

Enfoque De enfoque cuantitativo que aprovecha la recopilación de datos para experimentar hipótesis medida con números en un análisis estadístico que establece estándar de proceder y probar las teorías además cuenta con características de plasmar la medición y magnitud de los problemas de investigación donde el investigador evidencia un problema de estudio lo que se construye un marco teórico de investigaciones anteriores llamados antecedentes anteriores de las que derivan la hipótesis lo cual prueba que diseños encajan en el tema de investigación asimismo la recolección se fundamenta en la medición luego se analiza con procedimientos estadísticos Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 4-5)

Tipo de estudio: De estudio básico, lo cual no tiene por finalidad la aplicación inmediata, puesto que el estudio es de indagar y a la vez profundizar los conocimientos científicos que ya existen (Carrasco, 2009, p. 28).

Nivel de investigación: descriptivo- explicativo causal, son diseños propios que determinan y hacen conocer las causas factores o variables de situaciones problemáticas dentro un determinado contexto social, además explica los hechos y fenómenos en cuanto a sus causas y consecuencias. Carrasco (2013, p. 72)

Diseño de estudio: Se utilizó el diseño de estudio no experimental lo que el diseño hace sin necesidad de maniobrar las variables lo que se manifiesta es que se observa los fenómenos

tal cual son y de qué manera obran en su circunstancia real y poderlos analizarlos y puntualizar la investigación. (Valderrama, 2016, p. 67).

Método: Se utilizó el método hipotético- deductivo, que según Bisquerra, citado por Valderrama (2016) afirmó previa observación de temas específicos se puede plantear un problema lo cual permitirá realizar una teoría mediante el proceso de inducción que parte de un cuadro teórico donde se formula una hipótesis a través de una reflexión deductivo, a este ciclo se llama proceso hipotético deductivo. (p.97).

Por último, el **Alcance:** Fue Transversal, llamada también transeccional descriptivo no experimental son los que recogen los datos en una sola etapa y tiempo, su finalidad es detallar las variables e investigar su ocurrencia en un momento producido. Sería como captar el momento de lo que pasa. (Hernández, v Fernández & Baptista, 2014, p.154).

2.2. Variables y operacionalización

Variable: Epiqueu (2013). Las variables son manifestaciones de la realidad a través de ellas se puede conocer y medir el hecho o el fenómeno cuando se trata de investigaciones cuantitativas, también, las variables se refieren a los atributos, peculiaridad y afinidad con el objeto de la investigación, cada propiedad se expresa por diferentes valores numéricos. (p.74)

Operacionalización: Son un proceso por el cual las variables van a sufrir transformaciones que van a ir de conceptos inconcretos a unidades de medición, es decir se realizará la búsqueda de los elementos que conforman dichas variables, en síntesis, las dimensiones, sub dimensiones e indicadores, operando a través de la definición conceptual. (Valderrama, 2016).

Variable independiente 1: Gestión escolar

Definición conceptual: Según Pozner (2014) La gestión escolar en uno de sus temas toma las decisiones de las políticas educativas y educacionales de una nación y de centros educativos adecuados a un contexto y particular de una comunidad educativa. Por lo mismo el objeto principal de la gestión escolar es centralizado, focalizado y nuclearizado a las instituciones educativas del entorno de los aprendizajes de los alumnos por esta razón es

importante activar y procesar la intervención de las personas en la vida educativa tanto el director encargado de la gestión de los aprendizajes escolares lleva adelante la gestión de la institución. (p.22)

Definición operacional

La variable de gestión escolar se ha operacionalizado en 4 dimensiones, donde cuatro dimensiones tienen 6 ítems. Además, se hace referencia a las dimensiones como Pedagógico-Curricular, Comunitaria, Administrativa-Financiera Organización- Operativa Estos indicadores fueron han sido agrupados en 24 ítems, con cinco niveles de respuesta tipo Likert, el instrumento el cuestionario tipo politónico (tabla 1 ver anexos)

Variable independiente 2: Trabajo colaborativo

Definición conceptual: Según Sep (2011) comprende planificación, y la acción conjunta de que se quiera realizar así también diseñar una forma de contribución del clima organizacional en el área del sistema educativo. Además, el trabajo colaborativo como un encuentro de esfuerzos dentro una cultura de apoyo, para que la organización educativa, logra sus objetivos dentro del marco de apoyo encausado a lograr una perspectiva compartida, impulsando este método supone comunicación fluida, así mismo aprovechar el intercambio de estrategias de los profesionales como también la idea relevante. (p.95)

Definición operacional

La variable de trabajo colaborativo se ha operacionalizado en 4 dimensiones, donde cuatro dimensiones tienen 6 ítems, así también se hace referencia a las dimensiones Comunicación, Capacidad de Organización, Colaboración y Cooperación, Conformación de Equipos de Trabajo así mismo estos indicadores fueron agrupados en 24 ítems, además con cinco niveles de respuesta tipo Likert, el instrumento el cuestionario tipo politómico (tabal 2 ver anexo)

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Definición conceptual

Según Minedu (2014) El profesional de la educación cuenta con un marco regulatorio en el desempeño docente MBDD “la especialidad en docencia se fundamenta en la profesión del docente como una labor compleja, su práctica y desarrollo requieren de actos reflexivos, autonomía y crítica para proceder a tomar decisiones de acuerdo a los contextos, además la profesión docente se realiza dentro de una dinámica de estudiantes y los docentes que interactúan mediante los aprendizajes pues el liderazgo educativo en su expresión de sus palabras con acciones de formador de nuevas generaciones de estudiantes (p.16).

Definición operacional

La variable de trabajo colaborativo se a operacionalizado en 4 dimensiones, donde cuatro dimensiones tienen 6 ítems, así también se hace referencia a las dimensiones Pedagógica, Ética, Colegiada, Reflexiva así mismo estos indicadores fueron agrupados en 24 ítems, además con cinco niveles de respuesta tipo Likert, el instrumento el cuestionario tipo politómico (tabla 3 ver anexo)

2.3 Población muestra y muestreo

Población: La población estuvo conformada por 90 docentes de la Red Nro. 05 de Independencia del nivel secundario sobre el tema el autor señala en una investigación siempre necesita informantes a la fuente genera información se denomina población que es conjuntos de individuos que tienen características comunes encontrándose dentro de un mismo espacio. (Vara, 2012).

Muestra: Según Carrasco (2013), es parte de un fragmento representativo de la población, de carácter objetivo, cuyos resultados obtenidos la parte representativa representa a la (p.237).

Muestreo:

Así mismo el autor indica: “Es el conjunto de procedimientos para obtener parte de la población con la finalidad de construir la muestra para estudiarlo en forma

cuantitativamente” (Epiquen 2013 p.80) en el presente estudio el muestreo será de: Aleatorio simple

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica concepto autor

Técnica Según Epiquen (2013) La técnica de recolección de datos como el conjunto de reglas que el investigador muestra para ponerse en contacto con el objeto de estudio y lograr información que le interesa medir.

Instrumento:

Es la aplicación de una técnica de obtención de la información, que luego se guarda, para procesarlo y analizarlo y se interpreta posteriormente a lo cual se denomina instrumento. (Niño. M.; Niño D.; Niño O.& Ventura (2012 p.104) ficha técnica (tabla 4 -5-6 anexos)

Validez: Para Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.243) la validez es la categoría en que el instrumento mide la variable.

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Ulises Córdova García	Hay suficiencia y es aplicable
2	Doctora	Flor de Maria Sanchez Aguirre	Hay suficiencia y es aplicable
3	Doctor	Alejandro Menacho Rivera	Hay suficiencia y es aplicable
4	Doctor	Yolvi Ocaña Fernández	Hay suficiencia y es aplicable
5	Doctor	José Valqui Oxolón	Hay suficiencia y es aplicable

Nota: Certificado de validez (2020).

Confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200). El Alfa de Cronbach fue 0, 903. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide la gestión escolar tiene una alta confiabilidad. Así mismo el Alfa de Cronbach fue 0, 879. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide el trabajo colaborativo tiene una fuerte confiabilidad. Como se observa en la tabla 8, el Alfa de Cronbach fue 0, 937. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide desempeño docente tiene una alta confiabilidad.

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Resultados de medición de gestión escolar

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión escolar	0, 903	24

Resultados de medición de trabajo colaborativo

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Trabajo colaborativo	0, 879	24

Resultados de medición de desempeño docente

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño docente	0, 937	24

2,5 Procedimiento

El trabajo se realizó con una prueba piloto de veinte profesores mediante un cuestionario validado y nos permitió la recolección de datos y realizar el análisis estadístico.

2.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández Fernández y Batista (2014) los datos se recolectan y después se analizan siguiendo un orden en el análisis estandarizado. En la investigación se analizó la siguiente variable: Gestión escolar, trabajo colaborativo y desempeño docente.

Estadística descriptiva.-La estadística descriptiva no es otra que la distribución de frecuencias representada por tablas y diagrama de barras y es un método utilizado en resumen de datos ordenados donde se puede apreciar las veces que se repite cada valor. (Monge, 2011, p. 174).

Estadística inferencial.- En el trabajo de investigación se ha utilizado la estadística inferencial, debido se esgrimió la estadística de regresión logística ordinal o multinomial se examinó las hipótesis, y se fundamenta con relación al valor de los rangos de las medidas de la investigación formada en una muestra, sobre el punto el autor afirma que sobre la hipótesis que si la demostración no resulta sólida con la hipótesis ofrecida se debe rechazar. Elorza (2010)

2.7. Aspectos éticos

Se ha respetado las fuentes de investigación de estructura del marco teórico referenciando la autoría de cada uno de ellos así mismo los datos fueron recogidos de los docentes de en forma anónima en el cuestionario virtual de google formularios hecho llegar por medios virtuales procesando por programas estadísticos en forma adecuada por otro lado los autores que respaldan la investigación se han respetado y mostrando la autoría en la referencia bibliográfica

III. Resultados.

3.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

3.1.1. Análisis descriptivo de Gestión escolar y sus dimensiones

Tabla 09

Niveles de la gestión escolar

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	47	52,2
Bueno	43	47,8
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 10 y la figura 1 (ver anexo) se observa que los 52,2% de docentes opinan que la variable gestión escolar en la percepción es regular, mientras que 47,8% de la variable dependiente se atribuye a una opción favorable considerándolo de bueno en el resultado de las frecuencias de estudio.

Tabla 10

Niveles dimensión pedagógica curricular

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2,2
Bueno	88	97,8
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 11 y figura 2, (ver anexo) se presenta los resultados de la investigación y al observar que el 2,2% de docentes opinan que la dimensión pedagógica curricular de la variable dependiente gestión escolar es regular, mientras que los datos de interpretación se determina que 97,8% de docentes refiere en una su opinión con una tendencia buena.

Tabla 11

Niveles dimensión comunitaria

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	67	74
Bueno	23	25,6
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 12 y figura 3, (ver anexo) se observa que el 74,4% de docentes opinan que la dimensión comunitaria de la gestión escolar es regular, mientras que 25,6% de docentes refiere en una su opinión de una tendencia buena

Tabla 12

Niveles dimensión Administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	43	47
Bueno	47	52,2
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 13 y figura 4, (ver anexo) se observa que el 47,8% de docentes opinan que la dimensión administrativa gestión escolar es regular, mientras que 52,2% de docentes refiere en una su opinión de una tendencia buena

Tabla 13

Niveles demisión organizacional operativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	51	56,7
Bueno	39	43,3
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 14 y figura 5, (ver anexo) se observa que el 56,7% de docentes opinan que la dimensión organización –operativa de la gestión escolar es regular, mientras que 43,3% de docentes refiere en una su opinión de una tendencia buena

3.1.2. Análisis descriptivos del trabajo colaborativo y sus dimensiones

Tabla 14

Niveles Trabajo colaborativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	20,0
Bueno	72	80,0
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 15 y figura 6, (ver anexo) se observa que el 20,0% de docentes opinan que el trabajo colaborativo es regular, mientras que 80,0% de docente en la variable de estudio se atribuye a una opción favorable considerándolo de bueno en el resultado de las del estudio.

Tabla 15

Niveles dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	8,9
Bueno	82	91,1
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 16 y figura 7, (ver anexo) se observa que el 8,9% de docentes opinan que la dimensión comunicación del trabajo colaborativo es regular, mientras que 91,1% de docentes su opinión es buena. Lo que muestra el estudio de los docentes una buena comunicación entre pares en la institución educativa

Tabla 16

Niveles dimensión capacidad de organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	14,4
Bueno	77	85,6
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 17 y figura 8, (ver anexo) se observa que el 14,4% opinan que la que la dimensión capacidad de organización del trabajo colaborativo es regular, mientras que 85,6% de docentes su opinión es buena. Los datos nos revelan en la dimensión de capacidad de organización muestran características de buen nivel bueno de los docentes en el trabajo colaborativo institucional

Tabla 17

Niveles dimensión colaboración y cooperación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	18,9
Bueno	73	81,1
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 18 y figura 9, (ver anexo) se observa que el 18,9% opinan que la que la dimensión colaboración-cooperación del trabajo colaborativo es regular, mientras que 81,1% Los datos nos indican que en la dimensión colaboración-cooperación de docentes muestran un buen porcentaje favorable del estudio.

Tabla 18

Niveles dimensión conformación de equipos de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	25	27,8
Bueno	65	72,2
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 19 y figura 10, (ver anexo) se observa que el 27,8% opinan que la dimensión conformación de equipos de trabajo del trabajo colaborativo es regular, mientras que 72,2% su opinión es buena. Los datos muestran una buena percepción en la dimensión conformación de equipos de trabajo su opinión es buena

3.1.3. Análisis descriptivos del desempeño docente y sus dimensiones

Tabla 19

Niveles desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	18,9
Bueno	73	81,1
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 20 y figura 11, (ver anexo) se observa que el 18,9% opinan que el desempeño docente es regular mientras que 81,1% su opinión es buena de docentes en la variable de estudio se atribuye a una opción favorable considerándolo de bueno en el resultado de las del estudio.

Tabla 20

Niveles dimisión pedagógica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	11,1
Bueno	80	88,9
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 21 y figura 12, (ver anexo) se observa que el 11,1% opinan que la dimensión pedagógica del desempeño docente es regular mientras que 88,9% su opinión es buena. Los datos nos revelan que los docentes en la dimensión pedagógica demuestran conocimientos y responsabilidades de labor docente de tendencia favorable del estudio

Tabla 21

Niveles dimensión ética

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	23	14,4
Bueno	77	85,6
Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 22 y figura 13, (ver anexo) se observa que el 14,4% opinan que la dimensión ética del desempeño docente es regular mientras que 85,6% su opinión es buena. Los datos nos indican que en la dimensión colaboración-cooperación de docentes muestran un buen porcentaje favorable del estudio

Tabla 22

Niveles dimensión colegiada

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	23	25,6
	Bueno	67	74,4
	Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 23 y figura 14, (ver anexo) se observa que el 25,6% de docentes opinan que la dimensión colegiada del desempeño docente es regular mientras que 74,4% de docentes muestran su opinión es buena

Tabla 23

Niveles dimisión reflexiva

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
	Regular	23	25,6
	Bueno	67	74,4
	Total	90	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS_V23 (2020)

Según la tabla 24 y figura 15, (ver anexo) se observa que el 25,6% opinan que la dimensión reflexiva del desempeño docente es regular mientras que 74,4% Los datos nos revelan en la dimensión de capacidad de organización muestran características de buen nivel bueno de los docentes en el trabajo colaborativo institucional

3.2. Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis

Para la prueba o contraste de hipótesis, se hace mediante estadígrafo de regresión logística ordinal, debido a la característica de la variable. Aprobándose la hipótesis nula (H_0) cuando su significancia sea mayor que 0,05; en caso que la significancia sea menor, entonces se aprobará la hipótesis alterna (H_a).

Se presentará la prueba de hipótesis en el mismo orden en que fue presentada cada hipótesis específica, siendo la siguiente secuencia:

Hipótesis general:

H_0 : La gestión escolar y el trabajo colaborativo no inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020.

H_a : La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020.

Tabla 24

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	9,991 ^a	,000	0	.
Gestión escolar	21,485	11,495	1	,001
Trabajo colaborativo	25,907	15,916	1	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

Según la tabla 25 se presentó la prueba de la razón de verosimilitud con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores de 0.05 que se puede concluir que existe suficiente incidencia con el resultado de la estadística es significativa

Tabla 25

<i>Pseudo R-cuadrado</i>	
Cox y Snell	,310
Nagelkerke	,499
McFadden	,382

Según la tabla 26 referido a la calidad de ajuste del modelo se utilizó las coeficientes de Pseudo R- cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke. Respecto a Cox y Snell se observó un valor ,310 por lo que se observó un buen ajuste .Con respecto a Mcfaden el valor de 382 dado el valor se encuentra en el rango de $0 < R^2 < 1$ pero muy raramente se aproxima 01 por ello es preferible utilizar el coeficiente como calidad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo un valor de ,499 lo cual representa un ajuste adecuado, podemos afirmar que la gestión escolar, trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente

Tabla 26

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	43,354			
Final		9,991	33,363	2 ,000

Según la tabla 27 se presentó la información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi.cuadrado desbordando el ajuste fue 33,363 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente de la Ugel 02 Independencia

Hipótesis específica 1:

Ho: La gestión escolar y el trabajo colaborativo no incide en la dimensión pedagógica del desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020

Ha: La gestión escolar y el trabajo colaborativo incide en la dimensión pedagógica del desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020

Tabla 27

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	8,994 ^a	,000	0	.
Gestión escolar	13,260	4,266	1	,039
Trabajo colaborativo	14,855	5,862	1	,015

Según la tabla 28 se presentó la prueba de la razón de verosimilitud con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores de 0.05 que se puede concluir que existe suficiente incidencia con el resultado de la estadística es significativa

Tabla 28

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,137
Nagelkerke	,272
McFadden	,211

Para medir la calidad del ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R – Cuadrado de Cox y Snell (.137) Nagelkerke y McFadden(.211). Por ello es preferible utilizar el coeficiente como medida de bondad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo valores de (.272). Nos demuestra que nuestro modelo presenta un ajuste bueno lo cual representa un ajuste adecuado.

Tabla 29

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	22,239			
Final	8,994	13,245	2	,001

Según la tabla 30 se presentó la información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi.cuadrado desbordando el ajuste fue 13,245 con un valor de significancia de ,001 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden la dimensión pedagógica del desempeño docente de la Ugel 02 Independencia

Hipótesis específica 2:

Ho: La gestión escolar y el trabajo colaborativo no incide en la dimensión ética del docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020

Ha: La gestión escolar y el trabajo colaborativo incide en la dimensión ética del docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020

Tabla 30

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo -2 log verosimilitud del modelo reducido	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	10,111 ^a	,000	0	.
Gestión escolar	15,989	5,878	1	,015
Trabajo colaborativo	29,218	19,106	1	,000

Según la tabla 31 se presentó la prueba de la razón de verosimilitud con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores de 0.05 que se puede concluir que existe suficiente incidencia con el resultado de la estadística es significativa

Tabla 31

<i>Pseudo R-cuadrado</i>	
Cox y Snell	,288
Nagelkerke	,512
McFadden	,411

Para medir la calidad del ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R – Cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden(.411). Por ello es preferible utilizar el coeficiente como medida de bondad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo valores de (.512). Nos demuestra que nuestro modelo presenta un ajuste bueno

Tabla 32

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	40,648			
Final	10,111	30,537	2	,000

Según la tabla 33 se presentó la información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi. Cuadrado desbordando el ajuste fue 30,5373 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden la dimensión ética del desempeño docente de la Ugel 02 Independencia

Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión escolar y el trabajo colaborativo no incide en la dimensión colegiada del desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020.

Ha: La gestión escolar y el trabajo colaborativo incide en la dimensión colegiada del desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020.

Tabla 33

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	11,165 ^a	,000	0	.	
Gestión escolar	27,241	16,076	1	,000	
Trabajo colaborativo	19,104	7,939	1	,005	

Según la tabla 34 se presentó la prueba de la razón de verosimilitud con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores de 0.05 que se puede concluir que existe suficiente incidencia con el resultado de la estadística es significativa

Tabla 34

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,279
Nagelkerke	,411
McFadden	,288

Para medir la calidad del ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R-Cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden(.288). Por ello es preferible utilizar el coeficiente como medida de bondad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo valores de (.411). Nos demuestra que nuestro modelo presenta un ajuste bueno

Tabla 35

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo la intersección	40,607				
Final	11,165	29,442	2	,000	

Según la tabla 36 se presentó la información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi.cuadrado desbordando el ajuste fue 29,442 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en la dimensión colegiada del desempeño docente de la Ugel 02 Independencia

Hipótesis específica 4:

Ho: La gestión escolar y el trabajo colaborativo no incide en la dimensión reflexiva del desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020

Ha: La gestión escolar y el trabajo colaborativo incide en la dimensión reflexiva del desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2020

Tabla 36

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo -2 log verosimilitud del modelo reducido	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	15,224 ^a	,000	0	.
Gestión escolar	20,081	4,858	1	,028
Trabajo colaborativo	24,613	9,390	1	,002

Según la tabla 37 se presentó la prueba de la razón de verosimilitud con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores de 0.05 que se puede concluir que existe suficiente incidencia con el resultado de la estadística es significativa

Tabla 37

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,183
Nagelkerke	,270
McFadden	,178

Para medir la calidad del ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R – Cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden(.178). Por ello es preferible utilizar el

coeficiente como medida de bondad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo valores de (,270).

Nos demuestra que nuestro modelo presenta un ajuste bueno

Tabla 38

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste delContrastes de la razón de verosimilitud modelo			
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	33,448			
Final	15,224	18,224	2	,000

Según la tabla 39 se presentó la información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi.cuadrado desbordando el ajuste fue 18,224 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en la dimensión reflexiva desempeño docente de la Ugel 02 Independencia

IV. Discusión

Respecto a la hipótesis general se determinó que se tiene variables explicativas un nivel de significancia de 0.000 menor a 0,05, con el 95 % de confianza, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna además se presentó la prueba de la razón verosimilitud con una significancia menor 0.005 lo que nos da como resultado el modelo final los coeficientes del parámetro son cero según la hipótesis nula. En referencia al ajuste del modelo el valor de ,382 y ajuste de ,499 por otro lado el modelo de ratio de probabilidades del Chi.cuadrado fue 33,363 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador de gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente de la Ugel 02 Independencia En cuanto a la Hipótesis específica 1 se determinó que el estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las $-2 \log$ verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. En el ajuste del modelo de Pseudo R – Cuadrado de Cox y Snell (,137) Nagelkerke y McFadden(.382). y de Nagelkerke que obtuvo valores de (,499). lo cual representa un ajuste adecuado , por otro parte sobre el ajuste de modelo la ratio de probabilidades del Chi .cuadrado desbordando el ajuste fue 13,245 con un valor de significancia de ,001 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador la gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden la dimensión pedagógica del desempeño docente de la Ugel 02 Independencia según Andujar (2018) el estudio tipo de investigación básica, estuvo conformado por docentes de las instituciones de Innova Schools, de muestra no probabilístico, en conclusión el trabajo de investigación marcó una moderada relación entre el clima laboral y el desempeño docente de Innova Schools. Concediendo con Andujar (2018) el estudio estaba dirigido a los docentes en la variable desempeño docente por su parte Silva (2016) de estudio básico sustantivo, diseño no experimental, de corte transversal el objetivo la relación entre el trabajo colaborativo estrategia de las relaciones personales y la actitud docente en efecto dentro del trabajo colaborativo la comunicación influye en las relaciones personales de los docentes a su vez Sotomayor (2017) manifiesta que su investigación sobre gestión del desempeño docente y la supervisión y monitoreo en aula, como objetivo identificar el vínculo que hay con el desempeño del profesorado. La razón de ser del trabajo del docente debe estar reflejado en los aprendizajes del nuevo

enfoque de gestión escolar se muestran diferencias significativas en el desempeño docente, también se compara con la investigación.

En cuanto a la Hipótesis específica 2 El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las - 2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido los coeficientes de Pseudo R – Cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden(.411). Del ajuste de Nagelkerke se obtuvo valores de (.512). Información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi. cuadrado desbordando el ajuste fue 30,5373 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador se concluye la gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden la dimensión ética del desempeño docente de la Ugel 02 puede decirse entonces, que es saludable y oportuno que los esfuerzos actuales de las autoridades educativas impliquen el trabajo colaborativo y la gestión escolar como herramientas de apoyo en la conciencia ética del docente, que luego trasciende a los estudiantes a su cargo durante el ejercicio pedagógico,. Al respecto expresa Por otro lado, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (2016) señala la gestión escolar los directivos al mando es el responsable del control estratégico planificado sin descuidar la administración y su continua evaluación institucional. En ese sentido los directivos mediante la toma de decisiones, son los líderes de plantear estrategias institucionales también a Martínez, Guevara, &Valles (2016) investigación tipo mixto, procesamiento secuencial correlacional dividido en dos fases, que analizó el objeto de estudio permitiendo su comprensión de los participantes en tanto en la segunda fase de corte cuantitativo pues se recogieron datos de pruebas estadísticas con el fin de rechazar o no rechazar la hipótesis.

En cuanto a la Hipótesis específica 3 El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las - 2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0. En el ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R –Cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden(.288). Coeficiente como medida de bondad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo valores de (.411). De ajuste de ratio de probabilidades del Chi.cuadrado desbordando el ajuste fue 29,442 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador la gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en la dimensión colegiada del desempeño docente de la Ugel 02

Independencia. Es posible que en la perspectiva del maestro el aspecto Colegiado del desempeño docente todavía tenga características puramente administrativas, esta percepción, es la probable causa de la dificultad para reconocer la valiosa oportunidad que significa el Trabajo colaborativo como aportante para un eficaz desarrollo de las actividades institucionales (colegiadas) del docente. Tras en la etapa de trabajo remoto se ha evidenciado su importancia al realizarlos semanalmente en las instituciones educativas vía los entornos virtuales como la videoconferencia En la madurez de los procesos de cambio que actualmente lleva el Minedu, seguramente dicha perspectiva comentada cambiará para bien. Al respecto Balzán (2008) trabajo de investigación de las dos variables el desempeño docente y el acompañamiento del supervisor, estado de Zulia, de investigación descriptiva de una población 49 se concluyó que el supervisor falta manejo en la supervisión de acompañamiento pedagógico bajo su responsabilidad en el desempeño docente. Por otro lado Sánchez (2014) universidad del Bío-Bío, de tipo de estudio, descriptivo correlacional., el estudio se estructuró sobre una base secundaria por un cuestionario para docentes se realizó en base de 45 preguntas que se buscó conocer de las características personales, del funcionamiento institucional en relación con el objetivo de estudio, se caracterizó la gestión escolar se concluyó que los docentes de aula cuentan con una apreciación positiva de liderazgo en referencia. El estudio de las variables que se ha trabajado coincide con los intendentales internacionales de gestión escolar más no en su forma de administrar una que cada comunidad educativa los ejecuta según la realidad y el entorno que le circunda.

En cuanto a la Hipótesis específica 4 El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las $-2 \log$ verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0. En el ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R –Cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden(.178). Por ello es preferible utilizar el coeficiente como medida de bondad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo valores de (.270) además presentó la información de ajuste de modelo en ese sentido la ratio de probabilidades del Chi. cuadrado desbordando el ajuste fue 18,224 con un valor de significancia de ,000 para $p < 0,00$ valor teórico establecido razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador la gestión escolar y el trabajo

colaborativo inciden en la dimensión reflexiva del desempeño docente de la Ugel 02 Independencia se puede afirmar que la Gestión escolar incide sobre la dimensión reflexiva del desempeño docente y, aparentemente en la perspectiva del maestro el aspecto reflexivo del desempeño del docente todavía tiene características puramente normativas así también se compara con la investigación de Valdivia (2014) El artículo presentado es de estudio exploratorio, se realizó en la comunidad de Tome Chile, con propósito de ver percepción del trabajo colaborativo, de los programas de integración escolar, en donde se realizó entrevistas, con análisis sociológico, arrojando el resultado del grado de colaboración entre docentes con pequeñas dificultades de congruencia social cultural, el estudio fue averiguar las estrategias de algunos establecimientos educativos que puedan mejorar el impacto de los aprendizajes, percepción del trabajo colaborativo por otro lado concluyó, se llegó a un acercamiento empírico que se ha desarrollado el trabajo colaborativo mejoras en los planes de diseños curriculares, de política educativa. Dentro de este contexto sobre la importancia del trabajo colaborativo en las instituciones educativas del grado de colaboración entre docentes que por los años de relaciones interpersonales como lo muestra el estudio arriba indicado facilitan el clima institucional de la convivencia escolar con beneficio en el desempeño docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes en el marco de los resultados obtenidos las variables independientes y la variable dependiente se halló una incidencia en las dimensiones de cada una de ellas.

V. Conclusiones

Primero: Respecto al objetivo general se determinó que se tiene el coeficiente de variables explicativas considerando un nivel de significancia de 0.000 menor a 0,05, por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador la gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente de la Ugel 02 Independencia

Segundo:

En cuanto al objetivo específico 1 se determinó en la dimensión pedagógica del desempeño docente debe estar capacitado con un buen nivel de conocimientos pedagógicos para aportar a los aprendizajes, en las clases virtuales debe de capacitarse a fin de producir contenidos audiovisuales, también la comunicación interpersonal empatía del docente alumno influye en el logro de los aprendizajes y otras capacidades como su capacidad de disposición al servicio de la orientación del estudiante como del padre de familia que lo caracteriza como un apoyo de la comunidad y sociedad.

Tercero: En cuanto al objetivo específico 2 de la dimensión ética del desempeño docente los compromisos responsables del profesional de educación debe tener un buen comportamiento de una visión de diversidad étnico cultural pluricultural de los estudiantes en un país diverso de los orígenes de las regiones geográficas así como también el docente refleja un compromiso de responsabilidad social en la comunidad educativa en donde presta sus servicios dejando huella en los pasos en la vida escolar como papel de formador conocido también como el líder pedagógico.

Cuarto: En cuanto al objetivo específico 3 de la dimensión colegiada del desempeño docente los estudios lo demuestran los docentes rinden frutos en los aprendizajes cuando trabajan en pares por medio de las reuniones colegiadas guiados por líderes pedagógicos sobre temas curriculares y metodologías y las formas de evaluación el docente que interactúa en el trabajo colegiado con los padres de familia y alumnos además las decisiones más relevantes institucionales se toman a nivel colegiado

Quinto: En cuanto al objetivo específico 4 de la dimensión reflexiva del desempeño docente los resultados muestran la experiencia educativa ha tenido su origen de una auto reflexión en la búsqueda y constante revisión de las prácticas de enseñanza aprendizaje el docente, precisa elaborar sus propios juicios críticos como de su desempeño docente.

VI. Recomendaciones

Primero

Recomendar a las instituciones de la red cinco de independencia incidir en el nuevo enfoque de la gestión escolar centrado en los aprendizajes de los alumnos como eje central de la educación de calidad que se espera alcanzar

Segundo

Recomendar el trabajo colegiado por niveles y especialidades por medios virtuales para lograr acuerdos colegiados en cuanto a la planificación metodología y gestión escolar que lleva a un buen desempeño docente

Tercero

Recomendar reflexiones pedagógicas de las diferentes Ugeles de Lima metropolitana por medio de los entornos virtuales como los Webinar como anfitrión a la red de independencia.

Cuarto

Recomendar a la red implementar la Comunidad de Profesionales del Aprendizaje en todas las instituciones sobre la labor pedagógica del docente a través de los entornos virtuales, herramienta virtual de la labor educativa del futuro

Quinto

Recomendar a los docentes de la Red de Independencia crear contenidos pedagógicos llevados a concursos de sesiones de aprendizaje con nuevos conocimientos luego difundirlos a través de las diferentes plataformas virtuales.

Sexto

Recomendar en las diferentes instituciones del país implementar el trabajo colaborativo como medio de comunicación interpersonal y estrategias de crecimiento profesional docente con ayuda de profesores líderes de las diferentes redes educativas.

Séptimo: Recomendar las nuevas formas de administración educativa centrado en los aprendizajes significativos de los alumnos poniendo todo el esfuerzo de la comunidad educativa institucional.

VII. Propuesta

I. Datos generales:

1.1 Titulo: Implementar Comunidad de Profesionales del aprendizaje eje del trabajo colaborativo de las IIEE públicas de

1.2 Responsables: Directores de las Instituciones IIEE del distrito de independencia

2. Fundamentación

Una de las vías que genera mayor difusión pedagógica y masificación es a través de los nuevos entornos virtuales que facilitan capacitaciones y seguimientos de trabajos educativos formando en cada institución trabajos colaborativos de las diferentes especialidades descubriendo líderes que mueven al grupo a trabar entorno de los conocimientos pedagógicos, gestión escolar más eficiente de mejora continua en bien de los aprendizajes. Así mismo difundir las diferentes herramientas virtuales que facilitan adquirir nuevos conocimientos a docentes e intercambiar experiencias con diferentes pares de diferentes regiones del país como del extranjero. De la misma forma a través de las comunidades del aprendizaje se promueve líderes educativos con una nueva filosofía de trabajo colaborativo en donde se fomenta el liderazgo compartido con el propósito de crear redes del entorno virtuales del aprendizaje.

3 Objetivos

3.1 General:

Fomentar la creación institucional de comunidades de profesionales del aprendizaje (CPA)

3.2 Específicos:

Incentivar en cada II: EE la creación CPA en la de Independencia

Difundir los contenidos audiovisuales creados por los docentes fruto de la experticia del trabajo remoto

Identificar docentes con habilidades en la producción de contenidos virtuales

Solicitar el apoyo de los líderes pedagógicos de cada institución a fin de formar comunidades de profesionales del aprendizaje

Justificación

Aprovechar el aprendizaje virtual educativo que los docentes durante la pandemia 2020 ha adquirido conocimientos de la comunicación virtual sincrónico y asincrónico. Los

aprendizajes adquiridos fruto del auto aprendizaje con el método ensayo-error o a través de capacitaciones no quede en el camino más bien conducirlos a logros de conocimientos por medio de programas validados en un mundo globalizado. En esta propuesta no ocasiona perjuicio económico así mismo es sostenible en el tiempo.

5. Actividades

Difundir a través de los entornos virtuales la importancia de CPA

Coordinar con la Ugel y gestionar una normatividad

Capacitar a los directivos

Realizar cronogramas de creación de CPA

Seminario por video conferencia

Webinar de la Red 05

Prepara contenidos audio visual de experiencias ganadas el 2020

Realizar pasantías sectoriales inter Ugeles

6. Recursos

Materiales

Computadora, crípticos. Folletos, catálogos, murales

Humanos

Directivos, profesores especialistas, capacitadores de las universidades

Financieros

Partidas presupuestadas por las II.EE del fondo de ingresos propios de capacitación del

Minedu por Ugeles

7. Cronograma

N°	Actividades	Recursos	Responsables
01	Socialización de propuesta a desarrollar en la Red 05 independencia presencial y por video conferencia .Mes de marzo y fines de	Propios de las instituciones educativas	Sub directores de formación general de cada institución educativa

	diciembre		
02	Convocatoria a una plenaria de la Red presentando propuesta CPA. Cronograma la actividad en el PAT	Fondos propios de las comisiones de recursos de las II:EE	Directores de las II:EE
04	Presentación presencial y virtual de la propuesta de la comunidad de profesionales del aprendizaje	Recursos propios	Coordinadores de ciclos
05	Webenir por especialistas y conoedores de los medios virtuales que existen a nivel local como en la aldea global	Recursos propios	Jefes de aulas de innovación pedagógicas (AIP) y Centros de recursos tecnológicos (CRT)

8: Evaluación y control

En el proceso de las actividades de propuestas y al final del año lectivo

Referencia

Alvarado O. (2006) *Gestión educativa*. (p.17) Perú

Andújar, C.G. (2018). *Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas,*

particulares de Innova Schools del distrito de San Miguel. (Tesis de la Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de 2018 [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24399/And%
c3%bajar_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24399/And%c3%bajar_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Balzán, Y, (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en*

tercera etapa de educación básica (Tesis de Magister. Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>

Bandura, A.(2004) “The growing primacy of perceived efficacy in human self-

development, adaptation and change” En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones, 2004.E

Calvo, G. (2014). *Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo*. En *Unesco-Orealc, Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual* (pp. 112-152). Santiago de Chile: *Recuperado de Unesco*[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3775/Temas%
20cr%C3%ADticos%20para%20formular%20nuevas%20pol%C3%ADticas%20docentes%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20el%20debate%20actual.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3775/Temas%20cr%C3%ADticos%20para%20formular%20nuevas%20pol%C3%ADticas%20docentes%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20el%20debate%20actual.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campano N, & Flores, F (2018). *Gestión educativa y su influencia en el servicio escolar en*

la institución educativa “Daniel Becerra Ocampo de Moquegua Universidad Nacional San Agustín de Arequipa Recuperado de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8984/EDCcasanj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, M. (2007). Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario. (Tesis

Doctoral Universitat Autònoma de Barcelona-España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf;jsessionid=BB2EE0749508BA827AFD1909EB7E0B21?sequence=1>

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima-Perú: Editorial San Marcos p.237

Concha C. Minedu (2018) *Coordinadora de diseño y formación. Video*. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=oMd1DA tj_zM

Cuellar, I. (2016) *Gestión escolar. Video*. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=sqVjQ32yZVo\(2016\)](https://www.youtube.com/watch?v=sqVjQ32yZVo(2016)).

CN, (2017) *Currículo Nacional de Educación Básica R.M.N°159*.Minedu. Actualizado

Cuevas, R, (2013) *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Ed. Lima-Perú

Chiavenato I. (2007) *Gestión del talento humano*. Ed. Hill Interamericana. México

Gairin, J. (2006) *La comunidades virtuales del aprendizaje* Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130826004>

Guitert J. y Giménez A (2000). Trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje.En: Sangrá, A. *Aprender en la Virtualidad*. España: Gedisa. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/374.pdf>

Epiquen, M. & Diestra, E. (2013) *Hacia el logro de una investigación cuasi experimental*. Lima-Perú. (p.74, 80)

Elorza, H. (2008) *Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud*

3ra edición Cengage learnig Editores,Mexico (p. 334)

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>

Guitert, M.; Giménez, F. (2000) El trabajo cooperativo en entornos virtuales de Aprendizaje. En: Duart, J.M.; Sangra, A. (Ed.) Aprender en la virtualidad. Barcelona: Gedisa

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: mcgraw-hill / Interamericana Editores, s.a. de c.v.

Johnson, y Johnson (1992): Cooperative learning increasing. Washington D. C., College Faculty, ERIC Digest.

Ley N°28044 (2004) *Ley general de educación*. Lima. Perú

Ley N°29944 (2013) *Ley y reglamento de la Reforma Magisterial*.

Lisandro. R, (2018), *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL*
05.Tesis .Doctor en Administración de la Educación

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37006/LIZANDRO_CR..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loera A (2003). *Modelo de gestión educativa estratégica SEP (2010)*. Mexico. Recuperado de

<http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%20EL%20MODELO%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA%20EST>

Loredo, J. (2015). Examinar la evaluación de la docencia. Un ejercicio imprescindible de Investigación institucional. Educación Superior Vol. xl iv (2); Recuperado de [://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a9.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a9.pdf)

Martínez, Guevara &Valles (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*.

Universidad Autónoma Indígena de México. *Revista Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6,

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

MINEDU. (2014 A). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Recuperado de

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU. (2014 B). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Recuperado de

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

R.S.G. (2014). *Marco del buen del desempeño directivo*. Minedu

Minedu (2019) Norma técnica Orientaciones para el desarrollo del año escolar N°220-2019 en Instituciones Educativas. Gestión escolar.

Minedu, Colombia (2015) <https://www.minedu.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>

Modelo de gestión educativa estratégica SEP. (2010). México. Recuperado de <http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%20EL%20MODELO%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA%20EST>

Monge, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa Guía*

didáctica. Colombia: Universidda Surcolombia facultad de Ciencias Sociales y

Humanas., p. 174).

Montero. E, (2011) *PEI. Proyecto educativo institucional par al promoción de una cultura*

de paz. (p.18). Lima. Perú

Murillo Torrecilla, F. J., González de Alba, V. y Rizo Moreno, H. (2006). *Evaluación del*

desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa (1 ed.). Santiago: orealc/unesco.

Niño, M. Niño D. Niño O. Ventura L. (2012) *Proyecto de investigación. Elabórela paso a paso*. Derrama Magisterial. Lima-Perú

Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. Villagómez, A. (2013) *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Perú. Editorial. U.M.S. San Marcos

OCDE (2013). *Sinergias para un mejor aprendizaje. Una perspectiva internacional sobre evaluación y valoración*. Paris

OREALC/UNESCO (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. Chile: orealc/unesco.

Podestá (2014). *El trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la Especialización Docente Superior en Educación y TIC*. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología Innovación y Educación. Buenos Aires-Argentina. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/374.pdf>

Pozner P.(2012) El director como gestor de los aprendizajes escolares Aique 2000

<https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/12-pozner-pilar.pdf>

R.M N°657,(2017) *Desarrollo del año escolar*

Sánchez, P. (2014). *Profesores y gestión escolar ¿cuál es la apreciación que tienen los*

docentes de este proceso? Tesis Universidad del Bío-Bío facultad de educación y

humanidades.

http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/379/1/Sanchez_Castillo_Pablo.pdf

Silva R. (2016). *El trabajo colaborativo como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales y la actitud docente en las instituciones educativas del distrito de Comas* (Tesis de Doctorado. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4583>

Stroebe, W. (2016). Student evaluations of teaching: no measure for the TEF. Times

Higher Education. Recuperado de:

<https://www.timeshighereducation.com/comment/studentevaluations-teaching-no-measure-tef>

Tempe, K, Roa A, (2017): *La evaluación docente bajo la óptica del desarrollo*

Profesional: el caso chileno

<https://search.proquest.com/docview/1870882434/fulltextPDF/5E881BFC2B5B412APQ/33?accountid=37408>

Valdés, H. *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional* (2009).

Recuperado

de

<file:///C:/Users/user/Downloads/Manual%20de%20buenas%20prácticas%20de%20evaluación%20del%20desempeño%20profesional%20d>

http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/379/1/Sanchez_Castillo_Pablo.pdf

Vaillant, D. (2016). *Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo*

profesional docente. Recuperado de

<https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-denise-vaillant.pdf>

Valdés H. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo nacional de educación noviembre, 2009.

file:///C:/Users/user/Downloads/Manual%20de%20buenas%20prácticas%20de%20evaluación%20del%20desempeño%20profesional%20d

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima:

Editorial San Marcos.

Vara, A.(2012). *Desde la idea inicial hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* .

Lima: Facultad de Ciencias de la Administración y Recursos Humanos - Universidad San Martín de Porres.

Valdivia (2014) *Valoración del trabajo colaborativo entre profesores de escuelas básicas de Tomé, Chile*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052014000300018&script=sci_arttext&tlng=e

Zorrilla. M, Y Echaccaya (2013) *Manual del director. Gestión en la institución educativa*.

Lima. Perú

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020

Autor: Zenon Otto Ponte Gonzales

AProblema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión escolar				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: Cuál es la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel 02</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica de la red N°05 independencia 2019</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y en la dimensión ética de la red N°05 independencia 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la incidencia gestión escolar, trabajo colaborativo y en la dimensión colegiada de la red N°05 independencia 2019?</p> <p>Problema específico 4 Cuál es la incidencia entre gestión escolar, trabajo colaborativo y en la dimensión reflexiva de la red N°05 independencia 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en el desempeño docente de la red N°05 independencia 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 ¿Determinar la incidencia entre pedagógica, gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión pedagógica de la red N°05 independencia 2019?</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la incidencia entre gestión escolar, trabajo colaborativo y la dimensión ética de la red N°05 independencia 2019? .</p> <p>Objetivo específico 3 ¿Determinar la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y colegiada de la red N°05 independencia 2019?</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y dimensión reflexiva de la red N°05 independencia 2019?</p>	<p>Hipótesis general: La gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden en el desempeño docente de la Red N°05 Ugel02.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 ¿Cuál es la incidencia de la gestión escolar y el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica de la Red N°05 Ugel 02 Independencia 2019?</p> <p>Hipótesis específica 2 ¿Cuál es la incidencia entre, gestión escolar, trabajo colaborativo y en la dimensión ética de la red N°05 independencia 2019?</p> <p>Hipótesis específica 3 ¿Cuál es la incidencia gestión escolar, trabajo colaborativo y en la dimensión colegiada de la red N°05 independencia 2019?</p> <p>Hipótesis específica 4 Cuál es la incidencia entre gestión escolar, trabajo colaborativo y en la dimensión reflexiva de la red N°05 independencia 2019?</p>	1.- Pedagógica curricular	Aprendizaje de calidad Métodos y estrategias Planificación Evaluación Clima del aula	1,2,3,4,5,6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5)Siempre	Accesible 90-120 Poco accesible 57-89 No accesible 24-56
			2.- Comunitaria	Red institucional Participación de los padres Respuesta a necesidades de la comunidad Redes de apoyo	7,8,9,10,11,12		
			3.- Colegiada	Administración de recursos Los recursos humanos Eficiencia de la administración Infraestructura	13,14,15,16,17,18		
			4.- Organizacional Operativo	Coordinación del equipo directivo Comisiones de trabajo Comunicación interpersonal	19,20,21,22,23,24		
			Variable 2: Trabajo colaborativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.- Comunicación	Comunicación Resolución de conflictos Relaciones interpersonales Los acuerdos	1,2,3,4,5,6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5)Siempre	Buena participación 90-120 Regular participación 57-89 Mala participación 24-56

			1.- Colaboración y cooperación	Apoyo efectivo Visión compartida Los docentes pares	7,8,9,10,11,12,		
			4.- conformación de equipos de trabajo	Colaboración Adaptación de los nuevos miembros Liderazgo	13,14,15,16,17,18 19,20,21,22,23,24		
					1		
Variable 3: Desempeño Docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.-- Pedagógica 2.-Ética	Conocimientos pedagógicos Capacidad de disposición Criterios multidisciplinares	1,2,3,4,5,6,		
			3.- Ética	Comportamiento Visión de la diversidad Responsabilidad social	7,8,9,10,11,12,		
			4.- Colegiada	Interactúa a nivel institucional Interactúa a nivel social Decisiones relevantes Perspectiva colegiada	13,14,15,16,17,18		
			4.-- Reflexiva	Habilidades de la experiencia El autorreflexión Juicios críticos	19,20,21,22,23,		

Anexo 2

Tabla 1 *Operacionalización de las variables. Gestión escolar*

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Pedagógico curricular	Aprendizaje de calidad	1	89 – 120 Buena participación 57 – 88 regular participación 24 – 56 mala participación
	Métodos y estrategias	2	
	Planificación	3	
	Evaluación	4	
	Clima del aula	5-6	
Comunitaria	Red institucional	7	Pedagógica curricular 23 - 30 15 - 22 6 - 14
	Participación de los padres	8-9	
	Respuesta a necesidades de la comunidad	10	
	Redes de apoyo	11-12	
Administrativo	Administración de recursos	13-14	Comunitaria 23 - 30 15 - 22 6 - 14
	Los recursos humanos	15	
	Eficiencia de la administración	16	
	Infraestructura	17-18	
Organizacional Operativa	Coordinación del equipo directivo	19-20-21	Colegiada 23 - 30 15 - 22 6 - 14
	Comisiones de trabajo	22-23	
	Comunicación interpersonal	24	

Anexo 3

Tabla 2 Operacionalización de la variable. **Trabajo Colaborativo**

Dimensión	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación	1-2	Buena participación
	Resolución de conflictos	3	89-120
	Relaciones interpersonales	4-5	Regular participación
	Los acuerdos	6	57-89
			Mala participación
			24 -56
Capacidad de organización	Los propósitos del equipo	7-8-9	Comunicación
	Entorno social	10-11-12	23-30
			15-22
			6-14
			Capacidad de organización
			23-30
			15-22
			6-14
			Colaboración cooperación
			23-30
			15-22
			6-14
			Conformación de equipos de trabajo
			23-30-
			15-22
			6-14
Colaboración y cooperación	Apoyo efectivo	13-14	
	Visión compartida	15	
	Los docentes pares	16-17-18	
Conformación de equipos de trabajo	Colaboración	19	
	Adaptación de los nuevos miembros	20-21-	
	Liderazgo	22..23.24	

Anexo 4

Tabla 3 Operacionalización de la variable. **Desempeño docente**

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Pedagógica	Conocimientos pedagógicos	1-2	Buena participación
	Capacidad de disposición	3-4	89-120
	Criterios multidisciplinares		Regular participación
Ética	Comportamiento	5-6	57-89
		7-8-9	Mala participación
			24 -56
	Visión de la diversidad	10	Pedagógica
	Responsabilidad social	11-12	23-30
			15-22
6-14			
Colegiada	Interactúa nivel institucional	7-8-9	Ética
		10	23-30
		11-12	15-22
	Interactúa a nivel social	13	6-14
			Colegiad
		14	23-30
Decisiones relevantes	15-16	15-22	
Perspectiva colegiada	17-18	6-14	
Reflexiva	Habilidades de la experiencia	19	Reflexiva
		20-21	
	El autorreflexión	22-23-24	
	Juicios críticos		

Anexo 5

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Gestión escolar
Autor:	Even Deyser Perez Rojas (2015)
Lugar:	Distrito de Independencia
Fecha de aplicación:	Junio 2020
Objetivo:	Evalúa la percepción de Gestión escolar
Administrado a:	Docentes de la Red N° 05 Independencia
Tiempo:	Virtual
Margen de error:	0.5 %
Observación:	Consta de 24 ítems, para marcar, con una escala de Likert cinco niveles de respuesta. Se tuvo en cuenta la suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Trabajo colaborativo
Autor:	Alfredo Marallanos Ramos (2018)
Lugar:	Distrito de Independencia
Fecha de aplicación:	Junio 2020 modo virtual
Objetivo:	Evalúa la percepción del trabajo colaborativo
Administrado a:	Profesores del distrito de Independen Red N° 05 Independencia
Tiempo:	15 a 20 minutos aproximadamente

Anexo 6

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 3

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Desempeño docente
Autor:	Alfredo Marallanos Ramos (2018)
Lugar:	Distrito de Independencia
Fecha de aplicación:	Junio 2020
Objetivo:	Evalúa la percepción del Desempeño docente
Administrado a:	Profesores del distrito de Independen Red N° 05 Independencia
Tiempo:	15 a 20 minutos aproximadamente

Anexo 7



CUESTIONARIO SOBRE GESTION ESCOLAR

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión escolar trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Independencia Ugel 02

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PEDAGOGICO CURRICULAR					
	INDICADOR: Aprendizaje significativo					
01	Propicia en sus sesiones los aprendizajes significativos					
	INDICADOR: Métodos y estrategias					
02	Usted utiliza los métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje					
	INDICADOR: Planificación					
03	Presenta oportunamente los documentos de planificación unidades y sesiones					

	INDICADOR: Evaluación				
04	Usted, reflexiona en la retroalimentación, al final de la sesión con sus alumnos				
	. INDICADOR: Clima del aula				
05	Usted utiliza estrategias metodológicas para un buen clima de aula				
06	Los estudiantes participan con sus aportes en las normas de convivencia para un buen clima de aula				
	DIMENSIÓN: COMUNITARIA				
	INDICADOR: Red institucional				
07	Las instituciones del entorno de la I.E apoyan en proyectos educativos				
	INDICADOR: Participación de los padres				
08	Los padres de familia participan ante una convocatoria del docente con el fin de apoyar en actividades diversas en beneficio de la institución				
09	Los padres participan en el apoyo del aprendizaje en el hogar				
	INDICADOR: Respuesta a necesidades de la comunidad				
10	Usted ha participado en apoyo de actividades de la comunidad forjando la cultura y las costumbres				
	INDICADOR: Redes de apoyo				
11	Las instituciones del distrito prestan su apoyo a la I.E				
12	Usted percibe que las instituciones del distrito solo prestan su apoyo cuando son requeridos				
	DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA				
	INDICADOR: Administración de recursos				
13	La administración de los recursos de la I.E. rinde cuenta en forma oportuna a la comunidad educativa				
14	Consideran que los ingresos económicos se invierten en favor de los aprendizajes				
	INDICADOR: Recursos humanos				
15	Existe un rol adecuado de asignación y funciones del personal de servicio				

	INDICADOR: Eficiencia de la administración					
16	La administración en la institución educativa es eficiente en sus funciones porque emite los documentos oportunamente					
	INDICADOR: Infraestructura					
17	La administración propicia un programa de mantenimiento y conservación de la infraestructura escolar					
18	La infraestructura escolar reúne las condiciones físicas básicas que promueva un ambiente favorable para los aprendizajes					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL OPERATIVA					
	INDICADOR: Coordinación del equipo directivo					
19	Los directivos propician el trabajo de liderazgo compartido delegando funciones					
20	El funcionamiento del Conei Consejo educativo institucional es efectivo					
21	El equipo directivo coordina permanentemente y brinda su apoyo al Conei					
	INDICADOR: Comisiones de trabajo					
22	Las comisiones de trabajo realizan sus funciones al cual han sido designados					
23	Los directivos emiten resoluciones de las diferentes comisiones de trabajo para su cumplimiento en forma oportuna					
	INDICADOR: Comunicación interpersonal					
24	La comunicación interpersonal de parte de los directivos es asertiva después de un monitoreo					

Anexo 8



CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Independencia Ugel 02

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: BUENA COMUNICACIÓN					
	INDICADOR: Comunicación					
01	Considera que Ud. cuenta con un líder pedagógico que mantiene una buena comunicación en favor del trabajo colaborativo					
02	Aprueba que los docentes utilizan los entornos virtuales en la comunicación que motiva a sus miembros a un trabajo colaborativo					
	INDICADOR: Resolución de conflictos					

03	Considera al diálogo como ayuda en la resolución de conflictos					
INDICADOR: Relaciones interpersonales						
04	La confianza, la armonía y el respeto forma parte de las relaciones interpersonales					
05	Considera que el clima institucional es de importancia en la relación interpersonal					
. INDICADOR: Los acuerdos						
06	Los acuerdos tomados se cumplen en la institución educativa					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN				VALORACIÓN		
INDICADOR: Los propósitos del equipo						
07	Percibe que el trabajo colaborativo es una condición clave para asegurar el éxito del equipo					
08	Los propósitos del trabajo colaborativo se consiguen a través de buena convivencia escolar					
09	El trabajo colaborativo se da como una cultura de apoyo para que se cumplan los objetivos de la institución					
INDICADOR: Entorno social						
10	En las reuniones de trabajo por áreas o niveles los acuerdos favorecen los aprendizajes					
11	Los docentes construyen su identidad profesional fruto de socialización y experiencia en distintas I.E.					
12	Lo considera intercambio de conocimientos pedagógicos a la comunidad de profesionales del aprendizaje que favorece el trabajo colaborativo					
DIMENSIÓN: COLABORACION Y COOPERACION						
INDICADOR: Apoyo efectivo						
13	Percibe que en las prácticas de colaboración entre los directivos y el personal docente, refuerza la efectividad de los aprendizajes					
14	La formación de trabajos en equipo surge de generación espontánea de los docentes ó se espera la indicación de los directivos					
INDICADOR: Visión compartida						

15	El trabajo colaborativo forma parte de la visión compartida en favor de la I.E					
INDICADOR: Los docentes pares						
16	En la I.E se valora la Importancia de los docentes pares					
17	Usted hace una reflexión con sus colegas lo que acontece en las aulas de clase					
18	El trabajo que se da en los docentes pares es de un apoyo efectivo en el desarrollo pedagógico					
DIMENSIÓN: CONFORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO						
INDICADOR: Colaboración						
19	En las comisiones de trabajo sus miembros trabajan en colaboración					
INDICADOR: Adaptación de los nuevos miembros						
20	Considera la rápida adaptación de los nuevos miembros a las formas de trabajo existente					
21	Se adaptan al nuevo esquema de trabajo los profesores reasignados o contratados					
INDICADOR: Liderazgo						
22	Los liderazgos contribuyen en forma positiva a la institucionalidad					
23	En los grupos de trabajo lo encabezan los docentes líderes					
24	Considera el liderazgo del docente aporta a la inclusión de los trabajos colectivos					

Anexo 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión escolar trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Independencia Ugel 02

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. |

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: PEDAGOGICA					
	INDICADOR: Conocimientos pedagógicos					
01	Usted considera que el buen nivel de los conocimientos pedagógico del docente aporta a favor de los aprendizajes					
02	El docente además de lo pedagógico debe tener saberes diversos para cumplir con su rol de educador					
	INDICADOR: Capacidad de disposición					
03	El docente brinda su capacidad de disposición y compromiso con los estudiantes					
04	Con que frecuencia se da la intercomunicación afectiva y empática con los					

	estudiantes						
	INDICADOR: Criterios multidisciplinares						
05	Considera que los docentes trabajan con criterios multidisciplinares e interculturales que sirve para interpretar, y valorar al estudiante						
06	.Considera que el docente va adquiriendo con la experiencia el liderazgo motivacional para trabajar con grupos heterogéneos						
	DIMENSIÓN: ETICA						
	INDICADOR: Comportamiento						
07	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entorno social de la comunidad educativa						
08	El compromiso y responsabilidad docente va con los principios éticos de su profesión						
09	El docente debe tener un buen comportamiento por el trabajo profesional que desempeña						
	INDICADOR: Visión de la diversidad						
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural						
	INDICADOR: Responsabilidad social						
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio						
12	El docente trabaja con la conciencia de haber contribuido con la sociedad en el papel de educador						
	DIMENSIÓN: COLEGIADA						
	INDICADOR: Interactúa a nivel institucional						
13	Percibe que se interactúa entre docentes y directivos permanentemente en bien de la institución						

	INDICADOR: Interactúa a nivel social						
14	El docente en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos						
	INDICADOR: Decisiones relevantes						
15	Los docentes colaboran entre sí y se organizan y toman decisiones en forma colegiada						
16	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado						
	INDICADOR: perspectiva colegiada						
17	La práctica individual de la enseñanza se trabaja mejor desde una perspectiva colegiada						
18	Aprecia que el docente requiere de respetos mutuos entre el estudiantes sujeto de derechos de ambos						
	DIMENSIÓN: REFLEXIVA						
	INDICADOR: Habilidades de ña experiencia						
19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes						
	INDICADOR: La auto reflexión						
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente						
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicos analizando los pro y los contra						
	INDICADOR: Juicios críticos						
22	El docente delibera en la planificación pedagógica, que lo plasma en estrategias para el desarrollo de su clase.						
23	El docente reflexiona sobre su práctica docente y diversos saberes de sus pares en bien de su labor docente						
24	El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.						

Anexo 10



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias .
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Pedagógico Curricular								
1	Propicia en sus sesiones los aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
2	Usted utiliza los métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Presenta oportunamente los documentos de planificación unidades y sesiones	✓		✓		✓		
4	Usted, reflexiona en la retroalimentación, al final de la sesión con sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias metodológicas para un buen clima de aula.	✓		✓		✓		
6	Los estudiantes participan con sus aportes en las normas de convivencia para un buen clima de aula	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Comunitaria								
7	Las instituciones del entorno de la I.E apoyan en proyectos educacionales	✓		✓		✓		
8	Los padres de familia participan ante una convocatoria del docente con el fin de apoyar en actividades diversas en beneficio del colegio,	✓		✓		✓		
9	Los padres participan en el apoyo del aprendizaje en el hogar	✓		✓		✓		
10	Usted ha participado en las actividades de la comunidad forjando la cultura y las costumbres de la I.E	✓		✓		✓		

11	Las instituciones del distrito prestan su apoyo a la I.E cuando se los solicita	✓		✓		✓		
12	Usted percibe que las instituciones del distrito solo prestan apoyo cuando son requeridos,	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Administrativo								
13	La administración de los recursos de la I.E. rinde cuenta en forma oportuna a la comunidad educativa	✓	No	✓	No	✓	No	
14	Considera que los ingresos económicos se invierten en favor de los aprendizajes	✓		✓		✓		
15	Existe un rol adecuado de asignación y funciones del personal de servicio	✓		✓		✓		
16	La I.E es eficiente en sus funciones porque emite los documentos solicitados oportunamente	✓		✓		✓		
17	La administración propicia un buen programa de mantenimiento y conservación de la infraestructura descolar	✓		✓		✓		
18	La infraestructura escolar reúne las condiciones físicas básicas que promueva un ambiente favorable para los aprendizajes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Organizacional Operativa								
19	Los directivos propician el trabajo de liderazgo compartido delegando funciones	✓		✓		✓		
20	El funcionamiento del Conci Consejo educativo institucional es efectivo	✓		✓		✓		
21	El equipo directivo coordina permanentemente y brinda su apoyo al Conci	✓		✓		✓		
22	Las comisiones de trabajo realizan sus funciones al cual han sido designado	✓		✓		✓		
23	Los directivos emiten resoluciones de las diferentes comisiones de trabajo para su cumplimiento en forma oportuna	✓		✓		✓		
24	La comunicación interpersonal de parte de los directivos es asertiva después de un monitoreo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no aplicable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marcos Rivera Rojas DNI 3.242.343.8

Especialidad del validador Zemático

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de 01 del 2020
[Firma]
Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Buena comunicación								
1	Considera que la libre expresión democrática de participación se pone en manifiesto en las reuniones de trabajo en la I.E	✓		✓		✓		
2	Aprueba que cuenta con un líder pedagógico que mantiene una buena comunicación para involucrarlos a sus miembros a un trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
3	El diálogo forma parte en la resolución de conflictos	✓		✓		✓		
4	La confianza, la armonía y el respeto forman parte de las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
5	Considera que el clima institucional es de importancia en las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
6	Los acuerdos tomados se cumplen en la I.E	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Capacidad de organización								
7	El buen clima es una condición clave para asegurar el éxito de los propósitos fundamentales del equipo	✓		✓		✓		
8	Los propósitos del trabajo colaborativo se logra a través de un buen clima institucional	✓		✓		✓		
9	El trabajo colaborativo se da como una cultura de apoyo para que se cumplan los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
10	En las reuniones de trabajo por áreas o niveles se logran acuerdos en bien de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Considera que las tareas que se imparte en la organización es fundamental para enfrentar retos complejos de la I.E	✓		✓		✓		

12	La asignación de tareas del grupo se da de acuerdo sus conocimientos habilidades de los integrantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Colaboración y cooperación								
13	Percebe que en las prácticas de colaboración entre los directivos y el personal docente, se refuerza la efectividad de los aprendizajes	✓		✓		✓		
14	La formación de trabajos en equipo surge de generación espontánea de los docentes o se espera la indicación de los directivos	✓		✓		✓		
15	El trabajo colaborativo forma parte de la visión compartida	✓		✓		✓		
16	En la I.E se valora la importancia de los docentes pares	✓		✓		✓		
17	En la I.E se intercambia la función de monitoreo pedagógica entre los docentes pares luego se informa sobre las capacidades y debilidades del docentes	✓		✓		✓		
18	El trabajo que se da en los docentes pares es de un apoyo efectivo en el desarrollo pedagógico	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Conformación de equipo de trabajo								
19	En las comisiones de trabajo sus miembros trabajan en colaboración	✓		✓		✓		
20	Considera la rápida adaptación de los nuevos miembros a las formas de trabajo existente	✓		✓		✓		
21	Se adaptan al nuevo esquema de trabajo los profesores reasignados o contratados	✓		✓		✓		
22	En la I.E los liderazgos contribuyen en forma positiva a su rol institucional	✓		✓		✓		
23	En la I.E los grupo de trabajo lo realizan en forma eficiente	✓		✓		✓		
24	Considera el liderazgo del docente al aporte de la inclusión de tareas colectivas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gerardo Rivera Alejandro DNI
.....32423439.....

Especialidad del validador Zemático
.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....04 de 01 del 2020.....

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Pedagógica								
1	Usted considera que el buen nivel de los conocimientos pedagógico del docente aporta a favor de los aprendizajes	✓		✓		✓		
2	El docente además de lo pedagógico debe tener saberes diversos para cumplir su rol de educador	✓		✓		✓		
3	El docente brinda su capacidad de disposición y compromiso con los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia se da la intercomunicación afectiva y empática con los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Considera que los docentes trabajan con criterios multidisciplinares e interculturales que sirve para interpretar, y valorar al estudiante	✓		✓		✓		
6	Considera que el docente va adquiriendo con la experiencia el liderazgo motivacional para trabajar con grupos heterogéneos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Ética								
7	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entorno social de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	El compromiso y responsabilidad docente va con los principios éticos de su profesión.	✓		✓		✓		
9	El docente debe tener un buen comportamiento por el trabajo profesional que desempeña	✓		✓		✓		
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	✓		✓		✓		
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio	✓		✓		✓		
12	El docente trabaja con la conciencia de haber contribuido	✓						

con la sociedad en el papel de educador							
DIMENSIÓN 3 Colegiada							
	SI	No	SI	No	SI	No	
13	✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Reflexiva							
	SI	No	SI	No	SI	No	
19	✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Del Mg: Merradio Rivera Alejandro DNI

Especialidad del validador Zamático

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de 01 del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad ³		Sugerencias
		SI ¹	No	SI ²	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Pedagógico Curricular								
1	Propicia en sus sesiones los aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
2	Utiliza los métodos y estrategias de enseñanza pertinentes	✓		✓		✓		
3	Presenta oportunamente los documentos de planificación unidades y sesiones	✓		✓		✓		
4	Usa, reflexiona en la retroalimentación, al final de la sesión con sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias metodológicas para un buen clima de aula	✓		✓		✓		
6	Los estudiantes participan con sus aportes en las normas de convivencia para un buen clima de aula	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Comunitaria								
7	Las instituciones del entorno de la I.E apoyan en proyectos educativos	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Los padres de familia participan ante una convocatoria del docente con el fin de apoyar en actividades diversas en beneficio del colegio	✓		✓		✓		
9	Los padres participan en el apoyo del aprendizaje en el hogar	✓		✓		✓		
10	Usted ha participado en las actividades de la comunidad fomentando la cultura y las costumbres de la I.E	✓		✓		✓		

11	Las instituciones del distrito prestan su apoyo a la I.E cuando se los solicita	✓		✓		✓		
12	Usted percibe que las instituciones del distrito solo prestan apoyo cuando son requeridos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Administrativa								
13	La administración de los recursos de la I.E rinde cuenta en forma oportuna a la comunidad educativa	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Considera que los ingresos económicos se invierten en favor de los aprendizajes	✓		✓		✓		
15	Existe un rol adecuado de asignación y funciones del personal de servicio	✓		✓		✓		
16	La I.E es eficiente en sus funciones porque emite los documentos solicitados oportunamente	✓		✓		✓		
17	La administración propicia un buen programa de mantenimiento y conservación de la infraestructura escolar	✓		✓		✓		
18	La infraestructura escolar reúne las condiciones físicas básicas que promuevan un ambiente favorable para los aprendizajes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Organizacional Operativa								
19	Los directivos propician el trabajo de liderazgo compartido delegando funciones	✓		✓		✓		
20	El funcionamiento del Conci Consejo educativo institucional es efectivo	✓		✓		✓		
21	El equipo directivo coordina permanentemente y brinda su apoyo al Conci	✓		✓		✓		
22	Las comisiones de trabajo realizan sus funciones al cual han sido designado	✓		✓		✓		
23	Los directivos emiten resoluciones de las diferentes comisiones de trabajo para su cumplimiento en forma oportuna	✓		✓		✓		
24	La comunicación interpersonal de parte de los directivos es asertiva después de un monitoreo	✓		✓		✓		

Observaciones (preclar si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg/ ... DOCTORA ANTONIA JACINTA ... DNI: ... 05408533 ...

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto lectivo formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

... 7 ... de SETIEMBRE del 2020

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Buena comunicación								
1	Considera que la libre expresión democrática de participación se pone en manifiesto en las reuniones de trabajo en la I.E.	✓		✓		✓		
2	Aprueba que cuenta con un líder pedagógico que mantiene una buena comunicación para involucrarlos a sus miembros a un trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
3	El diálogo forma parte en la resolución de conflictos	✓		✓		✓		
4	La confianza, la armonía y el respeto forman parte de las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
5	Considera que el clima institucional es de importancia en las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
6	Los acuerdos tomados se cumplen en la I.E.							
DIMENSIÓN 2 Capacidad de organización								
7	El buen clima es una condición clave para asegurar el éxito de los propósitos fundamentales del equipo	✓		✓		✓		
8	Los propósitos del trabajo colaborativo se logra a través de un buen clima institucional	✓		✓		✓		
9	El trabajo colaborativo se da como una cultura de apoyo para que se cumplan los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
10	En las reuniones de trabajo por áreas o niveles se logran acuerdos en bien de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Considera que las tareas que se imparte en la organización es fundamental para enfrentar retos complejos de la I.E.	✓		✓		✓		

12	La asignación de tareas del grupo se da de acuerdo sus conocimientos habilidades de los integrantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Colaboración y cooperación								
13	Percebe que en las prácticas de colaboración entre los directivos y el personal docente, se refuerza la efectividad de los aprendizajes	✓		✓		✓		
14	La formación de trabajos en equipo surge de generación espontánea de los docentes o se espera la indicación de los directivos	✓		✓		✓		
15	El trabajo colaborativo forma parte de la visión compartida	✓		✓		✓		
16	En la I.E se valora la importancia de los docentes pares							
17	En la I.E se intercambia la función de monitoreo pedagógica entre los docentes pares luego se informa sobre las capacidades y debilidades del docentes	✓		✓		✓		
18	El trabajo que se da en los docentes pares es de un apoyo efectivo en el desarrollo pedagógico	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Conformación de equipo de trabajo								
19	En las comisiones de trabajo sus miembros trabajan en colaboración	✓		✓		✓		
20	Considera la rápida adaptación de los nuevos miembros a las formas de trabajo existente	✓		✓		✓		
21	Se adaptan al nuevo esquema de trabajo los profesores reasignados o contratados	✓		✓		✓		
22	En la I.E los liderazgos contribuyen en forma positiva a su rol institucional	✓		✓		✓		
23	En la I.E los grupo de trabajo lo realizan en forma eficiente	✓		✓		✓		
24	Considera el liderazgo del docente al aporte de la inclusión de tareas colectivas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/Mg: SÁNCHEZ Aguirre Flor de María DNI: 0.9.4.645.32

Especialidad del validador DR EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....4..... de ~~ENERO~~ del 20.20

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Pedagógica Usted considera que el buen nivel de los conocimientos pedagógico del docente aporta a favor de los aprendizajes	✓		✓		✓		
2	El docente además de lo pedagógico debe tener saberes diversos para cumplir su rol de educador	✓		✓		✓		
3	El docente brinda su capacidad de disposición y compromiso con los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia se da la intercomunicación afectiva y empática con los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Considera que los docentes trabajan con criterios multidisciplinares e interculturales que sirve para interpretar, y valorar al estudiante	✓		✓		✓		
6	Considera que el docente va adquiriendo con la experiencia el liderazgo motivacional para trabajar con grupos heterogéneos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Ética	SI	No	SI	No	SI	No	
7	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entorno social de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
8	El compromiso y responsabilidad docente va con los principios éticos de su profesión.	✓		✓		✓		
9	El docente debe tener un buen comportamiento por el trabajo profesional que desempeña	✓		✓		✓		
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	✓		✓		✓		
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio	✓		✓		✓		
12	El docente trabaja con la conciencia de haber contribuido	✓		✓		✓		

	con la sociedad en el papel de educador							
	DIMENSIÓN 3 Colegiada	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Percibe que se interactúa entre docentes y directivos permanentemente en bien de la institución	✓		✓		✓		
14	El docente en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	✓		✓		✓		
	Los docentes colaboran entre sí, se organizan y toman decisiones en forma colegiada	✓		✓		✓		
15	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado	✓		✓		✓		
17	La práctica individual de la enseñanza se trabaja mejor desde una perspectiva colegiada	✓		✓		✓		
18	Aprecia que el docente requiere de respetos mutuos entre los estudiantes sujeto de derechos de ambos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Reflexiva	SI	No	SI	No	SI	No	
19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	✓		✓		✓		
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de recursos del docente	✓		✓		✓		
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pro y los contra	✓		✓		✓		
22	El docente delibera en la planificación pedagógica, que lo plasma en estrategias para el desarrollo de su clase.	✓		✓		✓		
23	El docente reflexiona sobre su práctica profesional diversos saberes con sus pares en bien de su labor	✓		✓		✓		
24	El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: SÁNCHEZ AGUIRRE JUAN DE DIOS DNI: 4.144.445-3

Especialidad del validador DE EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....⁴..... de ENERO del 2020

Juan de Dios Sánchez Aguirre
Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Pedagógico Curricular								
1	Propicia en sus sesiones los aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
2	Usted utiliza los métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Presenta oportunamente los documentos de planificación unidades y sesiones	✓		✓		✓		
4	Usted, reflexiona en la retroalimentación, al final de la sesión con sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias metodológicas para un buen clima de aula.	✓		✓		✓		
6	Los estudiantes participan con sus aportes en las normas de convivencia para un buen clima de aula	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Comunitaria								
7	Las instituciones del entorno de la I.E apoyan en proyectos educacionales	✓		✓		✓		
8	Los padres de familia participan ante una convocatoria del docente con el fin de apoyar en actividades diversas en beneficio del colegio.	✓		✓		✓		
9	Los padres participan en el apoyo del aprendizaje en el hogar	✓		✓		✓		
10	Usted ha participado en las actividades de la comunidad forjando la cultura y las costumbres de la I.E	✓		✓		✓		
11	Las instituciones del distrito prestan su apoyo a la I.E cuando se los solicita	✓		✓		✓		
12	Usted percibe que las instituciones del distrito solo prestan apoyo cuando son requeridos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Administrativo								
13	La administración de los recursos de la I.E. rinde cuenta en forma oportuna a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Considera que los ingresos económicos se invierten en favor de los aprendizajes	✓		✓		✓		
15	Existe un rol adecuado de asignación y funciones del personal de servicio	✓		✓		✓		
16	La I.E es eficiente en sus funciones porque emite los documentos solicitados oportunamente	✓		✓		✓		
17	La administración propicia un buen programa de mantenimiento y conservación de la infraestructura descolar	✓		✓		✓		

Observaciones (preclar si hay suficiencia):

Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgr: ... RODRIGUEZ, A. GARCIA ... HERNANDEZ ... U.A.M.A. ... DNI: ...

Especialidad del validador DR. EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

... 1 ... de ENSEÑANZA del 2020

[Firma]
 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Pedagógico Curricular								
1	Propicia en sus sesiones los aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
2	Usted utiliza los métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Presenta oportunamente los documentos de planificación unidades y sesiones	✓		✓		✓		
4	Usted reflexiona en la retroalimentación, al final de la sesión con sus alumnos	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias metodológicas para un buen clima de aula.	✓		✓		✓		
6	Los estudiantes participan con sus aportes en las normas de convivencia para un buen clima de aula	✓		✓		✓		
DIMENSION Comunitaria								
7	Las instituciones del entorno de la I.E apoyan en proyectos educativos	✓		✓		✓		
8	Los padres de familia participan ante una convocatoria del docente con el fin de apoyar en actividades diversas en beneficio del colegio.	✓		✓		✓		
9	Los padres participan en el apoyo del aprendizaje en el hogar	✓		✓		✓		
10	Usted ha participado en las actividades de la comunidad forjando la cultura y las costumbres de la I.E	✓		✓		✓		
11	Las instituciones del distrito prestan su apoyo a la I.E cuando se los solicita	✓		✓		✓		
12	Usted percibe que las instituciones del distrito solo prestan apoyo cuando son requeridos.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 Administrativo								
13	La administración de los recursos de la I.E. rinde cuenta en forma oportuna a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Considera que los ingresos económicos se invierten en favor de los aprendizajes	✓		✓		✓		
15	Existe un rol adecuado de asignación y funciones del personal de servicio	✓		✓		✓		
16	La I.E es eficiente en sus funciones porque emite los documentos solicitados oportunamente	✓		✓		✓		
17	La administración propicia un buen programa de mantenimiento y conservación de la infraestructura descolar	✓		✓		✓		

18	Aprecia que el docente requiere de respetos mutuos entre los estudiantes sujeto de derechos de ambos	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Reflexiva								
19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien del aprendizaje	✓		✓		✓		
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de recursos del docente	✓		✓		✓		
21	El docente auto reflexionan en decisiones sociales y pedagógicos analizando los pros y los contras	✓		✓		✓		
22	El docente delibera en la planificación pedagógica, que lo plasma en estrategias para el desarrollo de su clase.	✓		✓		✓		
23	El docente reflexiona sobre su práctica profesional y diversos saberes con sus pares en bien de su labor	✓		✓		✓		
24	El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable 1

Aplicable después de corregir 1

No aplicable 1

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Carlos Alberto Laguarda

DN I: 98098437

Especialidad del validador: Psicología

11 de 01 del 2019

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Buena comunicación								
1	Considera que la libre expresión democrática de participación se pone en manifiesto en las reuniones de trabajo en la I.E.	✓		✓		✓		
2	Aprueba que cuenta con un líder pedagógico que mantiene una buena comunicación para involucrarlos a sus miembros a un trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
3	El diálogo forma parte en la en la resolución de conflictos	✓		✓		✓		
4	La confianza, la armonía y el respeto forman parte de las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
5	Considera que el clima institucional es de importancia en la relación interpersonal	✓		✓		✓		
6	Los acuerdos tomados se cumplen en la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Capacidad de organización								
7	El buen clima es una condición clave para asegurar el éxito de los propósitos fundamentales del equipo	✓		✓		✓		
8	El propósito del trabajo colaborativo se logra a través de un buen clima institucional	✓		✓		✓		
9	El trabajo colaborativo se da como una cultura de apoyo para que se cumplan los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
10	En las reuniones de trabajo por áreas o niveles se logran acuerdos en bien de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Considera que las tareas que se imparte en la organización es fundamental para enfrentar retos complejos de la I.E.	✓		✓		✓		
12	La asignación de tareas del grupo se da de acuerdo sus conocimientos habilidades de los integrantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Colaboración y cooperación								
13	Percibe que, en las prácticas de colaboración entre los directivos y el personal docente, se refuerza la efectividad de los aprendizajes	✓		✓		✓		
14	La formación de trabajos en equipo surge de generación espontánea de los docentes o se espera la indicación de los directivos	✓		✓		✓		
15	El trabajo colaborativo forma parte de la visión compartida	✓		✓		✓		
16	En la I.E se valora la importancia de los docentes pares	✓		✓		✓		
17	En la I.E se intercambia la función de monitoreo pedagógica entre los docentes pares luego se informa sobre las capacidades y debilidades del docente	✓		✓		✓		

18	El trabajo que se da en los docentes pares es de un apoyo efectivo en el desarrollo pedagógico	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Conformación de equipo de trabajo								
19	En las comisiones de trabajo sus miembros trabajan en colaboración	✓		✓		✓		
20	Considera la rápida adaptación de los nuevos miembros a las formas de trabajo existente	✓		✓		✓		
21	Se adaptan al nuevo esquema de trabajo los profesores reasignados o contratados	✓		✓		✓		
22	En la I.E los liderazgos contribuyen en forma positiva a su rol institucional	✓		✓		✓		
23	En la I.E los grupos de trabajo lo realizan en forma eficiente	✓		✓		✓		
24	Considera el liderazgo del docente al aporte de la inclusión de tareas colectivas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay)

suficiencia): PREVE SU APLICACIÓN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: José Carlos Oviedo DNI 70000000

Especialidad del validador

Dr. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de 01 del 2020

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógico Curricular							
1	Propicia en sus sesiones los aprendizajes significativos.	x		x		x		
2	Usted utiliza los métodos y estrategias de enseñanza aprendizaje	X		x		x		
3	Presenta oportunamente los documentos de planificación unidades y sesiones	x		x		x		
4	Usted, reflexiona en la retroalimentación, al final de la sesión con sus alumnos	x		x		x		
5	Utiliza estrategias metodológicas para un buen clima de aula.	x		x		x		
6	Los estudiantes participan con sus aportes en las normas de convivencia para un buen clima de aula	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las instituciones del entorno de la I.E apoyan en proyectos educativos	x		x		x		
8	Los padres de familia participan ante una convocatoria del docente con el fin de apoyar en actividades diversas en beneficio de la I.E	x		x		x		
9	Los padres participan en el apoyo del aprendizaje en el hogar	x		x		x		
10	Usted ha participado en las actividades de la comunidad forjando la cultura y las costumbres de la I.E	x		x		x		
11	Las instituciones del distrito prestan su apoyo a la I.E cuando se los solicita	x		x		x		
12	Usted percibe que las instituciones del distrito solo prestan apoyo cuando son requeridos,	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Administrativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La administración de los recursos de la I.E. rinde cuenta en forma oportuna a la comunidad educativa	x		x		x		
14	Considera que los ingresos económicos se invierten en favor de los aprendizajes	x		x		x		
15	Existe un rol adecuado de asignación y funciones del personal de servicio	x		x		x		
16	La I.E es eficiente en sus funciones porque emite los documentos	x		x		x		

	solicitados oportunamente							
17	La administración propicia un buen programa de mantenimiento y conservación de la infraestructura descolar	x		x		x		
18	La infraestructura escolar reúne las condiciones físicas básicas que promueva un ambiente favorable para los aprendizajes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Organizacional Operativa	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los directivos propician el trabajo de liderazgo compartido delegando funciones	x		x		x		
20	El funcionamiento del Conei Consejo educativo institucional es efectivo	x		x		x		
21	El equipo directivo coordina permanentemente y brinda su apoyo al Conei	x		x		x		
22	Las comisiones de trabajo realizan sus funciones al cual han sido designado	x		x		x		
23	Los directivos emiten resoluciones de las diferentes comisiones de trabajo para su cumplimiento en forma oportuna	x		x		x		
24	La comunicación interpersonal de parte de los directivos es asertiva después de un monitoreo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Dr. Ulises Córdova García

..... DNI: 06658910.....

Especialidad del validador Metodología de investigación.

suficientes para medir la dimensión

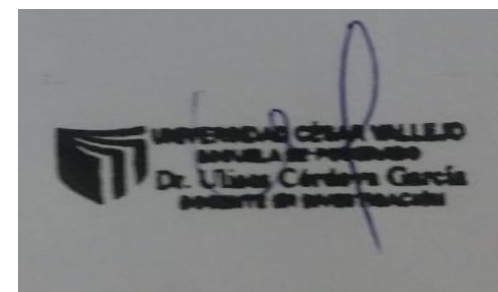
12 diciembre 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Buena comunicación							
1	Considera que Ud. cuenta con un líder pedagógico que mantiene una buena comunicación en favor del trabajo colaborativo	x		x		x		
2	Aprecia que los docentes utilizan los entornos virtuales en la comunicación que motiva a sus miembros a un trabajo colaborativo	x		x		x		
3	Considera al diálogo en la resolución de conflictos	x		x		x		
4	La confianza, la armonía y el respeto forman parte de las relaciones interpersonales	x		x		x		
5	Considera que el clima institucional es de importancia en la relación interpersonal	x		x		x		
6	Los acuerdos tomados se cumplen en la I.E	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad de organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Percibe que el trabajo colaborativo es una condición clave para asegurar el éxito del equipo	x		x		x		
8	El propósito del trabajo colaborativo se logra a través de una buena convivencia escolar	x		x		x		
9	El trabajo colaborativo se da como una cultura de apoyo para que se cumplan los objetivos de la institución	x		x		x		
10	En las reuniones de trabajo por áreas o niveles favorecen los aprendizajes	x		x		x		
11	Los docentes construyen su identidad profesional fruto socialización y experiencia en la distintas I.E	x		x		x		
12	12.-Lo considera intercambio de conocimientos pedagógicos a la comunidad de profesionales del aprendizaje que favorece el trabajo colaborativo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Colaboración y cooperación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Percibe que, en las prácticas de colaboración entre los directivos y el personal docente, se refuerza la efectividad de los aprendizajes	x		x		x		
14	La formación de trabajos en equipo surge de generación espontánea de los docentes o se espera la indicación de los directivos	x		x		x		

15	El trabajo colaborativo forma parte de la visión compartida	x		x		x		
16	En la I.E se valora la importancia de los docentes pares	x		x		x		
17	17.-Usted hace una reflexión con sus colegas lo que acontece en las aulas de clase	x		x		x		
18	El trabajo que se da en los docentes pares es de un apoyo efectivo en el desarrollo pedagógico	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Conformación de equipo de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	En las comisiones de trabajo sus miembros trabajan en colaboración	x		x		x		
20	Considera la rápida adaptación de los nuevos miembros a las formas de trabajo existente	x		x		x		
21	Se adaptan al nuevo esquema de trabajo los profesores reasignados o contratados	x		x		x		
22	En la I.E los liderazgos contribuyen en forma positiva a la institucional	x		x		x		
23	En la I.E los grupos de trabajo lo encabezan los docentes líderes	x		x		x		
24	Considera el liderazgo del docente aporta a la inclusión de los trabajos colectivos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ulises Córdova García

DNI: 06658910

.....

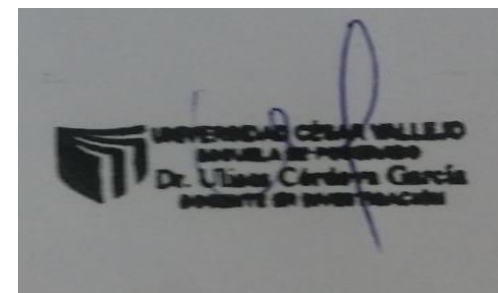
Especialidad del validador Metodología de investigación.

12 diciembre 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica							
1	Usted considera que el buen nivel de los conocimientos pedagógico del docente aporta a favor de los aprendizajes	x		x		x		
2	El docente además de lo pedagógico debe tener saberes diversos para cumplir su rol de educador	x		x		x		
3	El docente brinda su capacidad de disposición y compromiso con los estudiantes	x		x		x		
4	Con que frecuencia se da la intercomunicación afectiva y empática con los estudiantes	x		x		x		
5	Considera que los docentes trabajan con criterios multidisciplinares e interculturales que sirve para interpretar, y valorar al estudiante	x		x		x		
6	Considera que el docente va adquiriendo con la experiencia el liderazgo motivacional para trabajar con grupos heterogéneos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Ética							
7	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entorno social de la comunidad educativa	x		x		x		
8	El compromiso y responsabilidad docente va con los principios éticos de su profesión.	x		x		x		
9	El docente debe tener un buen comportamiento por el trabajo profesional que desempeña	x		x		x		
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	x		x		x		
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio	x		x		x		
12	El docente trabaja con la conciencia de haber contribuido con la sociedad en el papel de educador	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Colegiada							
13	Percibe que se interactúa entre docentes y directivos permanentemente en bien de la institución	x		x		x		
14	El docente en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	x		x		x		

15	Los docentes colaboran entre sí, se organizan y toman decisiones en forma colegiada	x		x		x	
16	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado	x		x		x	
17	La práctica individual de la enseñanza se trabaja mejor desde una perspectiva colegiada	x		x		x	
18	Aprueba que el docente requiere de respetos mutuos entre los estudiantes sujeto de derechos de ambos	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Reflexiva		Si	No	Si	No	Si	No
19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	x		x		x	
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de recursos del docente	x		x		x	
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando en los pro y los contra	x		x		x	
22	El docente delibera en la planificación pedagógica, que lo plasma en estrategias para el desarrollo de su clase.	x		x		x	
23	El docente reflexiona sobre su práctica profesional y diversos saberes con sus pares en bien de su labor profesional	x		x		x	
24	El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Ulises Córdova García**

DNI: 06658910...

.....

Metodología de investigación.

Especialidad del validador:

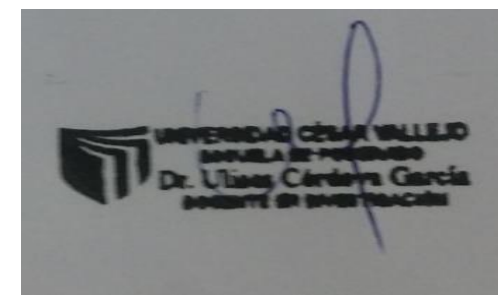
12 de diciembre 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



GESTION ESCOLAR

	Pedagogico Curricular						Comunitaria						Administrativa						Organización operativa						TG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
2	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	
9	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
10	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
11	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
12	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	
13	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
15	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
18	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	
19	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	
20	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
21	5	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4	
22	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	6	
23	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	
25	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	
26	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
28	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
30	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	5	4	4	4	4	3	
31	5	5	5	4	4	3	2	4	4	2	2	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
32	5	5	4	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	
33	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
34	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
35	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
36	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
37	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	
38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
39	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
40	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	2	5	4	
41	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
42	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
44	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	

	Pedagogico Curricular						Comunitaria					Administrativa						Organización operativa					TG					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24			
46	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4				
47	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4			
48	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3				
49	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
50	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5				
51	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5				
52	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3				
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
54	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5				
55	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3				
56	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3				
57	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4				
58	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4				
59	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
60	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3				
61	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4				
62	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4				
63	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3				
64	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4				
65	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4				
66	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4				
67	5	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4				
68	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	6				
69	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
70	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4				
71	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4				
72	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3				
74	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
75	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4				
76	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	5	4	4	4	4	3				
77	5	5	5	4	4	3	2	4	4	2	2	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3				
78	5	5	4	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3				
79	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4				
80	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4				
81	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3				
82	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4				
83	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3				
84	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4				
85	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5				
86	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	2	5	4				
87	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4				
88	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
89	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3				
90	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3				

TRABAJO COLABORATIVO

	Comunicación						Capacidad de organización						Colaboración y cooperación						Conformación de equipos de trabajo.						TG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	
2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	
4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	
5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	
9	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
10	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	
11	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5
13	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	
15	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
18	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	
19	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	
20	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
21	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
25	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
26	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
27	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	
29	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	
30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
33	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
34	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
35	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
36	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	
37	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
39	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
40	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
41	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	
43	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
44	4	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
45	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	

	Comunicación						Capacidad de oraganizacion						Colaboracion y cooperacion						Conformacion de equipos de trabaj.						TG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
46	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4		
47	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
48	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
49	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4		
50	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
51	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3		
52	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4		
53	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4		
54	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4		
55	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
58	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5		
59	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
60	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
61	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3		
62	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3		
63	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
64	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4		
65	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
66	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
67	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4		
68	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5		
69	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3		
70	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
71	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4		
72	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4		
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
74	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3		
75	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
76	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4		
77	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
78	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4		
79	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5		
80	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5		
81	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5		
82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5		
83	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3		
84	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
85	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4		
86	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5		
87	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5		
88	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5		
89	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
90	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4		

DESEMPEÑO DOCENTE

	Pedagógica						Ética						Colegiada						Reflexiva				TG		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24
1	4	5	5	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
11	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
12	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3
15	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
16	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	2	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4
20	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4
25	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
29	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
33	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3
36	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
37	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3
39	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
40	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
41	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3
42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
45	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4

	Pedagogica					Etica						Colegiada				Reflexiva				TG				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
46	4	5	5	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
50	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4
51	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
53	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
54	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3
55	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
56	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
57	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
58	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3
61	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
62	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4
64	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
65	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	1	4	4	2	3	3	4	4	4
66	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4
67	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4
71	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3
73	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
75	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5
79	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
82	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
83	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5
84	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	3	3
85	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
86	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
87	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3
88	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4
89	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

Anexo 12

Niveles de la gestión escolar

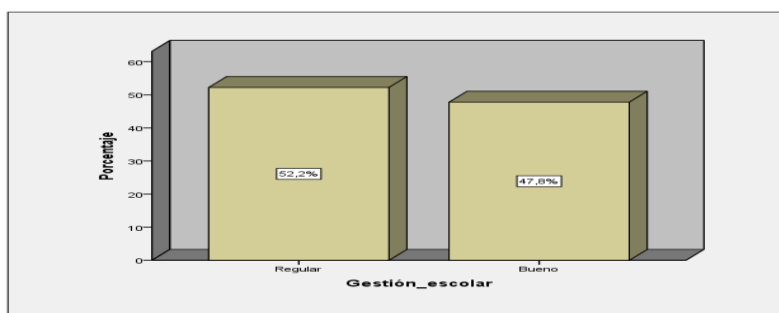


Figura 1. Niveles de la gestión escolar

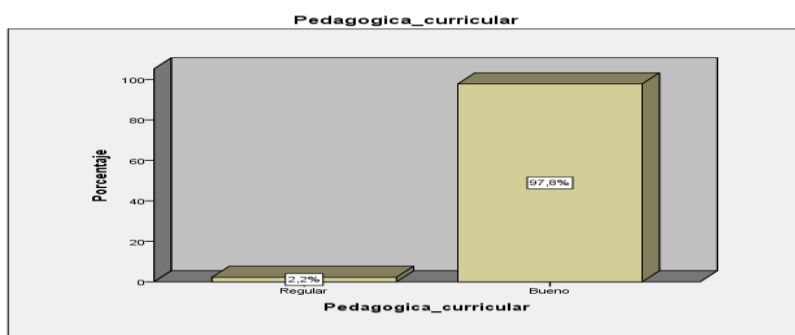


Figura 2. Niveles dimensión pedagógica-curricular

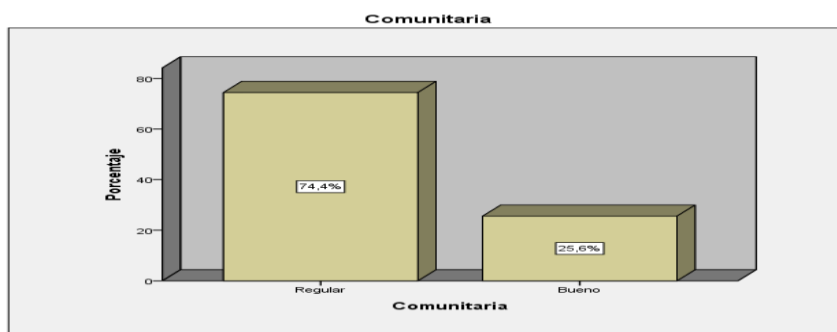


Figura 3. Niveles dimensión comunitaria

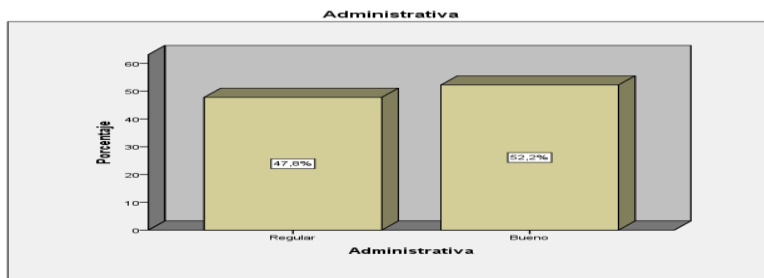


Figura 4. Niveles dimensión administrativa

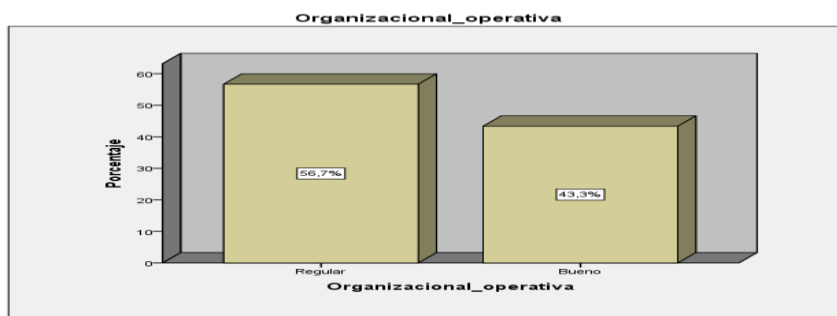


Figura 5. Niveles dimensión organizacional-operativa

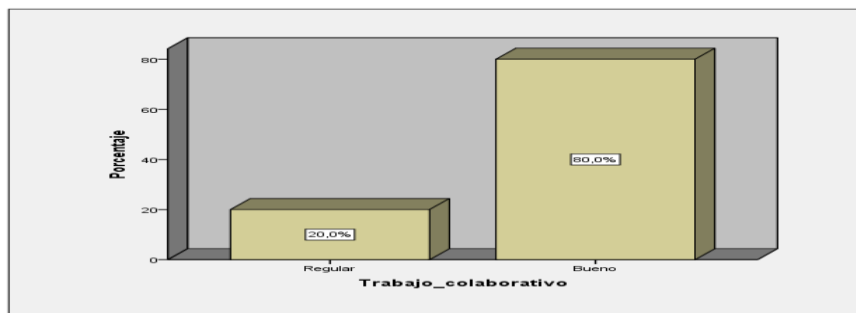


Figura 6. Niveles trabajo colaborativo

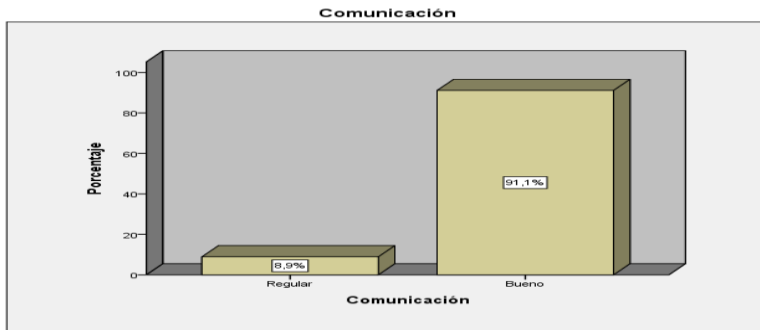


Figura 7. Niveles dimensión comunicación



Figura 8. Niveles dimensión capacidad de organización

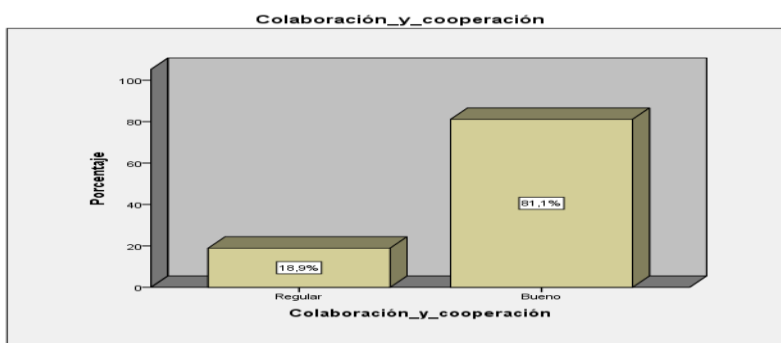


Figura 9. Niveles dimensión colaboración -cooperación

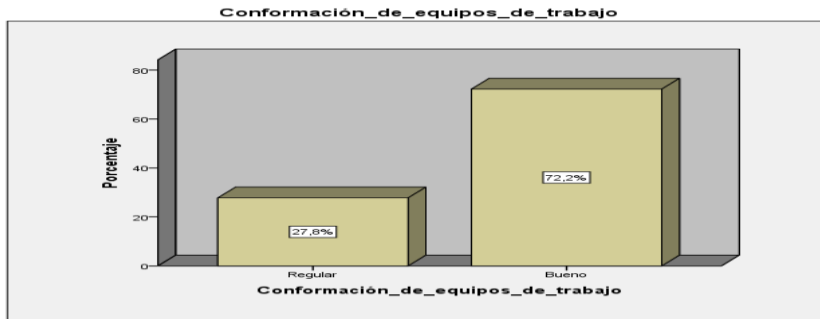


Figura 10. Niveles dimensión conformación de equipo de trabajo

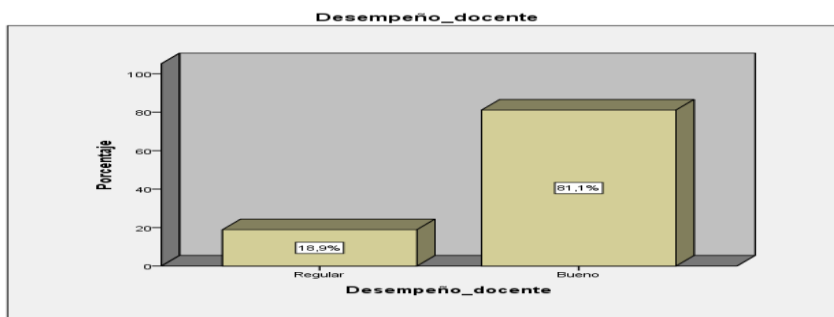


Figura 11. Niveles desempeño docente

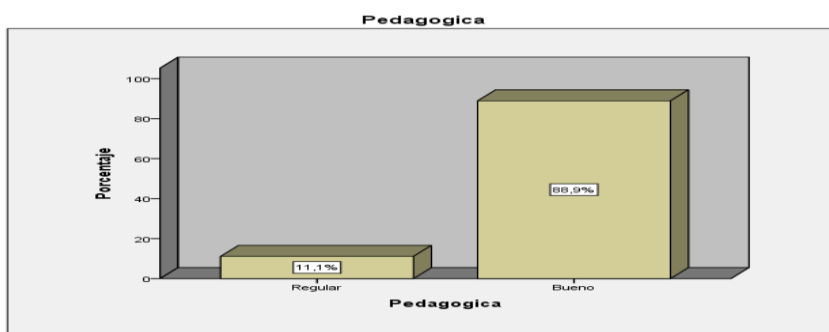


Figura 12. Niveles dimensión pedagógica

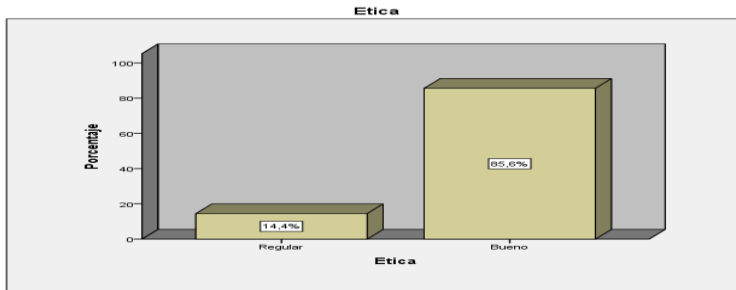


Figura 13. Niveles ética

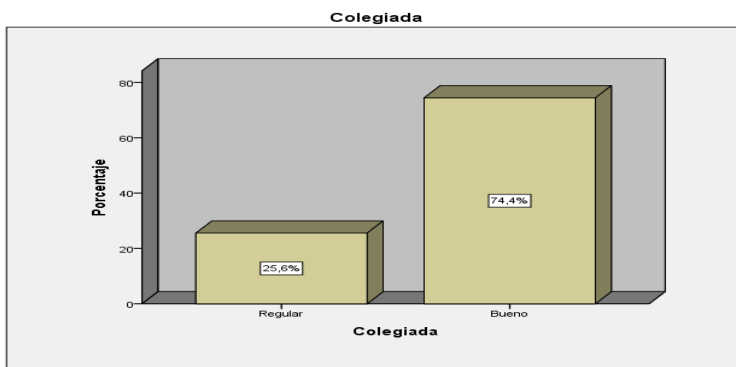


Figura 14. Niveles colegiada

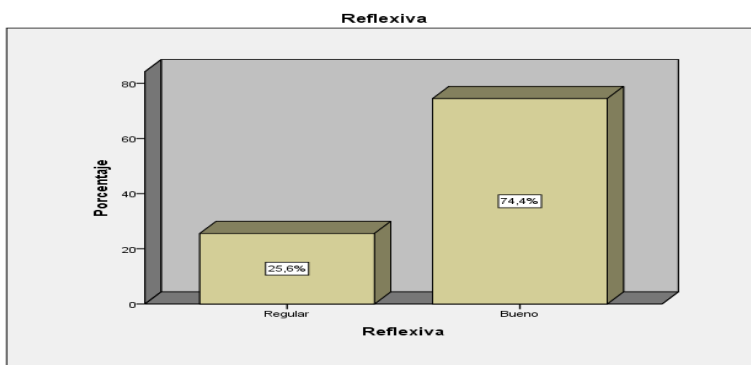


Figura 15. Niveles reflexiva