



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromisos de gestión escolar y su relación con el desempeño docente en la
institución educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco -
2018**

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

AUTOR:

**Br. Jorge Luis Reyes Zavaleta
(ORCID: 0001-8363-1243)**

ASESOR:

**Dr. Mario Andrés Terrones Marreros
(ORCID: 0000-0001-7841-9977)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

**TRUJILLO – PERÚ
2019**

Dedicatoria

A Daniela y Rodrigo, son el principal cimiento para la construcción de mi vida y quienes llenan de felicidad mi existir.

El Autor

Agradecimiento

Agradezco a Dios por cada día regalado en esta vida y por la oportunidad que se me otorgo al poder desarrollar mi tesis de Maestría, por otro lado agradezco a los profesores de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue por su apoyo durante la investigación.

El Autor

Página del Jurado

M.Sc Filoter Tello Yance
PRESIDENTE

Mg. Jorge Luis Díaz Agreda
SECRETARIO

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Jorge Luis Reyes Zavaleta, identificado con DNI N° 41312519, estudiante del Programa Académico de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro bajo juramento que la tesis titulada “COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80435 OSAYGUE DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CHUCO – 2018”, presentada en 98 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 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.

Trujillo, agosto de 2019

Jorge Luis Reyes Zavaleta

DNI N° 41312519

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	11
II. Método.....	32
2.1.Tipo y diseño de investigación.....	32
2.2.Operacionalización de variables.....	33
2.3.Población y muestra.....	36
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
2.5.Método de análisis de datos.....	41
2.6.Aspectos éticos.....	42
III. Resultados.....	43
IV. Discusión.....	52
V. Conclusiones.....	56
VI. Recomendaciones.....	57
Referencias.....	58
Anexos.....	62

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.....	36
Tabla 2: Relación de validadores.....	40
Tabla 3: Fiabilidad del cuestionario compromisos de gestión escolar.....	40
Tabla 4: Fiabilidad del cuestionario desempeño docente.....	41
Tabla 5: Puntuación compromisos de gestión escolar.....	43
Tabla 6: Puntuación desempeño docente.....	44
Tabla 7: Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	45
Tabla 8: Contraste de hipótesis general.....	46
Tabla 9: Contraste hipótesis específica 1.....	47
Tabla 10: Contraste hipótesis específica 2.....	48
Tabla 11: Contraste hipótesis específica 3.....	49
Tabla 12: Contraste hipótesis específica 4.....	50
Tabla 13: Contraste hipótesis específica 5.....	51

Índice de figuras

Figura 1: Frecuencia de puntuaciones compromiso de gestión escolar.....	43
Figura 2: Frecuencia de puntuaciones desempeño docente.....	44

Resumen

El presente estudio titulado “compromisos de gestión escolar y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco 2018”, pretende determinar qué relación existe entre los compromisos de gestión escolar y desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco.

El Ministerio de Educación (2014), de acuerdo al fascículo de gestión escolar reitera que la comunidad educativa liderada por el director debe de concentrar esfuerzos en el logro de los compromisos de gestión escolar que giran en torno al logro de los aprendizajes de los estudiantes y a la generación de condiciones básicas de aprendizajes en cada institución educativa, mediante el desempeño docente.

La investigación realizada es de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un método hipotético deductivo, correspondiente a un diseño no experimental de corte transaccional o transversal de nivel descriptivo correlacional. La muestra poblacional estuvo conformada por 20 docentes.

Se elaboró un instrumento con escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, para las variables de estudio “compromisos de gestión escolar” y “desempeño docente”.

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad a través de una prueba piloto.

El cuestionario para el compromiso de gestión escolar tuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,953 y cuestionario para desempeño docente tuvo un valor de 0.874, presentando una alta confiabilidad.

Con la presente investigación se determinó que los compromisos de gestión escolar existe una relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, los resultados evidencian que entre ambas variables existe una correlación significativa de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de 0,913.

Palabras clave: compromisos de gestión escolar y desempeño docente.

Abstract

The present study entitled “school management commitments and their relationship with teacher performance in the educational institution No. 80435 Osaygue of the Santiago de Chuco district 2018”, aims to determine what relationship exists between teacher performance and school management commitments in the educational institution No. 80435 Osaygue of the district of Santiago de Chuco.

The Ministry of Education, according to the school management issue reiterates that the educational community led by the principal must concentrate efforts on the achievement of school management commitments that revolve around the achievement of student learning and the generation of basic learning conditions in each educational institution, through teaching performance.

The research carried out is of a quantitative approach of the basic type, with a hypothetical deductive method, corresponding to a non-experimental design of a transactional or transversal cut of a correlational descriptive level. The sample population was made up of 20 teachers.

An instrument with a Likert-type scale with five response alternatives was developed for the study variable “school management commitments” and an instrument with a Likert-type scale with five response alternatives, for the “teaching performance” study variable.

The instruments were validated through expert judgment and their reliability was determined through a pilot test.

The questionnaire for the commitment of school management had a Cronbach Alpha value of 0.953 and a questionnaire for teacher performance had a value of 0.874, presenting a high reliability.

With the present investigation it was determined that the school management commitments there is a relationship with the teaching performance in the educational institution No. 80435 Osaygue district of Santiago de Chuco in 2018, the results show that between both variables there is a significant correlation of agreement to the Pearson correlation of 0.913.

Keywords: school management commitments and teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

La IIEE como organismo fundamental de la gestión escolar, está formada por diversas personas con capacidades, destrezas y habilidades que ayudan a mejorar en el desempeño tanto de forma individual y grupal, cuyo comportamiento se manifiesta “*en las dimensiones de la gestión educativa*”, teniendo en cuenta el criterio pedagógico, donde se evidencia déficit en el diseño y gestión de los aprendizajes de una manera cooperativa, donde para superar el individualismo de los docentes.

La interacción de los aspectos en relación al trabajo individualizado, exige al magisterio ponerse retos en su formación profesional; es decir en la identidad de su profesión docente, su cultura, su formación y en las distintas teorías que rigen su quehacer pedagógico. Para ello se necesita mejoras estructurales, en especial en el desempeño docente para mejorar su práctica pedagógica, afrontando de manera cooperativa, concertada y sostenida los aspectos que se vinculan a su quehacer en el trabajo docente.

El desafío actual que se ha presentado en la institución educativa en estudio es mejorar a gestionar el servicio educativo con la finalidad de que las organizaciones educativas mejoren continuamente sus procesos y así lograr objetivos de aprendizaje esperados.

El término de gestión, en las instituciones educativas ha tenido un concepto netamente administrativo, muy desligada del proceso pedagógico, es por ello que las instituciones educativas deben aprender de sus dificultades y aciertos para transformarse en organizaciones “eficaces”. Este desafío establece que los directivos y docentes deben garantizar las condiciones para desarrollar competencias en gestionar recursos necesarios para lograr la ansiada “calidad” en la educación, centrándose en el logro de los aprendizajes y provocar la construcción de una comunidad educativa compacta, saludable y cohesionada, que de paso a la escuela a la vida comunitaria.

Para ello es necesario que en una institución educativa esté presente y se sienta un liderazgo pedagógico, que fomente entre sus miembros esa misión y visión compartida sustentada en acciones y compromisos dentro de una cultura ética y participativa, que conlleve a generar condiciones pedagógicas acertadas y éste responsabilizarse por el logro de los aprendizajes; es muy necesario hacer hincapié que el trabajo en el equipo directivo está suscrito en un contexto de una gestión del cambio escolar, favoreciendo en todo momento un clima y convivencia con un estrecho vínculo con la familia y comunidad.

La institución Educativa N° 80435 Osaygue Santiago de Chuco es una organización educativa que pretende gestionar de mejor manera los aprendizajes, poniendo énfasis en lograr competencias que gestionen un programa curricular pertinente en el PEA. Un aspecto fundamental para gestionar los aprendizajes es la curricular, permitiendo que la gestión escolar transforme a la institución educativa y mejore permanentemente en el aspecto educativo.

Si bien existen buenas prácticas pedagógicas y administrativas que involucra a directivos y docentes, la IE necesita de un cambio para obtener resultados de aprendizajes, para ello se hace necesario señalar resultados que se propone alcanzar la IE, a través de una adecuada gestión centrada en los compromisos de gestión escolar, expresados en indicadores o prácticas de gestión; dichos compromisos son referentes de cambio al interior de la IE y que son importantes para que las y los estudiantes tengan un aprendizaje de calidad.

Existen variadas investigaciones donde sustentan resultados y sugerencias en gestión educativa y gestión escolar, esta información permite al colectivo educativo reflexionar “para la toma de decisiones en mejorar los procesos de aprendizaje”. Y éstos a la vez sustentan los compromisos de gestión escolar.

Ésta se relaciona “con una docencia y la escuela que queremos”, según el (MBDD, MINEDU, 2014) establece:

1. “Una gestión escolar donde se ejerza el liderazgo pedagógico y la calidad de los procesos pedagógicos”.
2. “Una convivencia, donde se promueva un ambiente acogedor, inclusivo y colaborativo”.
3. “La relación escuela, familia y comunidad, formando un pacto escuela- comunidad centrado en los aprendizajes y procesos pedagógicos; y”
4. “Los procesos pedagógicos, donde los estudiantes aprendan de una manera crítica, reflexiva y creativa fomentando la investigación”.

Es por ello, que realizamos la investigación en la institución educativa para poder demostrar: “como los compromisos de gestión escolar se relaciona con el desempeño docente y además verificar si existe coherencia con el MBD Directivo y las competencias *del docente previstas en el MBDD*”.

Para el desarrollo de la presente tesis, se tomó en cuenta investigaciones anteriores, tanto internacionales como nacionales, desarrolladas por los siguientes autores:

El estudio de Estrada (2012) en su tesis **“El Desempeño Docente”**. *“Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela”*. Manifiesta, que *“el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes de la Unidad Educativa Bajuma, situada en Valencia-Venezuela. Esta evaluación se realizó desde la perspectiva de los alumnos. Sin embargo en el ensayo se presentan los presupuestos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o sí se prefiere el deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo”*.

La tesis citada por Carrasco (2013) **“El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de administradores a Gestores en una Institución Educativa”**, señala en sus conclusiones que: *“surgen del análisis de las problemáticas que se han instalado en las escuelas del país en relación a la implementación y gestión del currículo por parte de los directores de las instituciones escolares (...) las complejidades y particularidades del sistema educativo municipal y la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su área de acción, han sido los elementos claves que han complejizado la gestión del currículo en las escuelas”*.

Además, en el artículo titulado: **“Gestión Escolar centrado en los Aprendizajes”**, según la Secretaría de Estado de Educación, (2009) 1° Edición 2009, República Dominicana. Ha definido *“un modelo de Gestión para los centros educativos en la enseñanza y los aprendizajes de sus estudiantes. En el plan estratégico, se plantean las líneas claves que se han priorizado para modernizar la gestión educativa, a través de sus instancias y actores e indica los resultados esperados que deberán consolidarse y ampliarse en beneficio de un mejor desempeño institucional en los Centros Educativos”*.

En este marco, *“el modelo de gestión de las escuelas efectivas es una intervención estratégica que busca promover resultados destacables en el aprendizaje, garantizando el máximo tiempo de enseñanza en la escuela, procurando el esfuerzo sostenido de todos los actores del proceso educativo y creando condiciones básicas para el aprendizaje,*

incluyendo liderazgo pedagógico, un positivo clima escolar y ambientes físicos seguros y acogedores”.

“La escuela llega a ser, entonces, el punto de partida de la re-definición y reorganización del sistema educativo, el cual debe crear las condiciones propicias para que el Centro Educativo alcance su propósito. Con el modelo de Gestión de las escuelas efectivas, se pretende: (1) Asegurar el cumplimiento del calendario y del horario escolar, (2) Promover la organización del equipos de gestión educativa, y (3) Garantizar la aplicación del currículo para el logro de aprendizajes de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes”.

En efecto, *“resulta de vital importancia la articulación de las diferentes instancias del sistema educativo. Sede Central, Regionales, Distritos Educativos, Centros Educativos y Comunidad, para lo cual es necesario que se relacionen entre sí por medio de una agenda de intervención articulada por un mismo propósito; mejorar los aprendizajes del estudiantado Dominicano”.*

Castro (2008) en su Tesis titulada: *“Representación de los procesos de gestión escolar y práctica pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos, universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y trabajo social departamento de Pedagogía”.* La autora en su resumen de la investigación señala *“que la voz de los directivos y docentes en la experiencia de la reforma educacional chilena tiene como objeto de estudio aspectos relevantes de la micropolítica educativa, considerada como el escenario auténtico de la práctica escolar y donde se evidencian las interacciones de los sujetos. A la vez, que es donde se ponen de manifiesto las tensiones, las resistencias y los “nudos críticos” del sistema”.* En este escenario es donde situamos lo que se ha denominado la “caja negra” del sistema educativo, ya que contiene la información más relevante acerca de lo que efectivamente ocurre con los cambios educativos establecidos por el estado de Chile y sus respectivos gobiernos.

Esta investigación buscó proporcionar un nuevo conocimiento que explicara desde una mirada más profunda que los simples datos estandarizados no son las razones que subyacen e impiden llevar a efecto los cambios propiciados por la Reforma en la escuela. Así, también, indaga en la re-significación que hacen los actores de sus propios procesos, para y desde allí contribuir al análisis, reflexión y la re-conceptualización de la gestión escolar y de la práctica pedagógica. Esto permite que los actores revelen desde

sus propios escenarios y desde sus discursos el modo de concebir una nueva gestión escolar más asociada al desarrollo del currículum es una organización escolar más democrática y transformadora de los procesos de formación.

Horn & Javiera Marfán en la investigación realizada y publicada: “**Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar**” revisión de la investigación en Chile, señalan “*que de 14 estudios realizados en Chile con base empírica que rescatan la importancia del liderazgo educativo en el logro de buenos resultados escolares. Estos estudios son producto de una revisión bibliográfica de publicaciones del año 2000 en adelante. Presentan los alcances de la investigación empírica que se ha desarrollado, sobre la relación entre liderazgo escolar y resultados de aprendizaje en el sistema escolar chileno*”. De manera sintética se expone la evidencia que se ha ido desarrollando durante los últimos 10 años de investigación, paralelamente, se presentan las metodologías utilizadas por los investigadores para poder plantear sus resultados y conclusiones. Finalmente, se ponen en conversación los avances y falencias que muestra la investigación desarrollada hasta la fecha en el tema, así como su sintonía con los avances de la investigación a nivel internacional

La presente investigación presenta los antecedentes nacionales que a continuación se mencionan:

Gonzales (2017), en su investigación: “*Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*”.

Concluye: “que los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015, los resultados evidencian que entre ambas variables existe una correlación significativa de acuerdo a la correlación de Pearson de 0,884”.

Alfaro (2014) “*El liderazgo pedagógico y su incidencia en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas-Ica*”.

Concluyó: “que existe una relación directa entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r=0,714$ que indica que a un buen liderazgo pedagógico, le corresponde un buen desempeño docente o a un deficiente liderazgo pedagógico, le corresponde un deficiente desempeño docente”.

“Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2 = 0,510$; que indica que el liderazgo pedagógico explica el comportamiento del desempeño docente en un 51% de los casos observados”. “Existen razones para afirmar que el liderazgo pedagógico incide significativamente en la capacidad pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito San José de Los Molinos, Ica, en el año 2014”. “Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho Spearman equivalente $r = 0,607$ que refleja una correlación positiva es decir a un buen liderazgo pedagógico, le corresponde una buena capacidad pedagógica o a un deficiente liderazgo pedagógico, le corresponde una deficiente capacidad pedagógica. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $r^2 = 0,368$; lo cual indica que el liderazgo pedagógico explica el comportamiento de la capacidad pedagógica en un 36,8%”.

Bazán (2008) en la tesis titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, donde concluye: *“La calidad del desempeño docente así como sus capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones interpersonales influye en el rendimiento escolar de los estudiantes”.*

“La relación entre profesor y rendimiento de los estudiantes de Comunicación es primordial, en el sentido que es indispensable la correcta y oportuna orientación académica y psicológica a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase, para reforzar el desarrollo armónico, personalidad, convicciones e ideales; así como en aspecto académico. Las explicaciones de las sesiones de clase no son suficientes; el profesor tiene el deber de reforzar su labor docente con trato amable y oportuno en las necesidades del estudiante”.

Yábar (2013), “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”

“La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales”

“De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las

expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan”.

Quedando como conclusión: *“La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos, alumnas y comunidad”.*

Torres Pacheco, Edward & Zegarra Ugarte, Soledad (2014) artículo publicado titulado: **“Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”**. El siguiente artículo nos da a conocer *“el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno”*.

La investigación concluye: *“que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral”*.

Las teorías relacionadas al tema, son:

Los Compromisos de la Gestión Escolar:

La gestión escolar, desde una perspectiva amplia del conjunto de procesos y de fenómenos que suceden al interior de la escuela Sep. (2001), Se entiende por gestión escolar: *“El ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados con la ‘forma’ peculiar de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica”* (p. 17).

De acuerdo con Loera, A. (2003), *“se entiende por gestión escolar el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica”*.

Tapia (2003) señala: *“convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres Modelo de Gestión Educativa Estratégica y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión de conjunto y factible”*.

Denominación de los Compromisos de Gestión Escolar

Los compromisos de Gestión Escolar para las Instituciones educativas son cinco:

- Progreso de los aprendizajes de los y las estudiantes.
- Acceso y permanencia de las y los estudiantes.
- Calendarización y gestión de las condiciones operativas.
- Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB.
- Gestión de la convivencia escolar.

A) Compromiso 1: Progreso de los aprendizajes de los y las estudiantes.

Orienta a la comunidad educativa a asegurar de manera sostenible las mejoras educativas a lo largo de un año escolar. Donde se analiza la información de los resultados de la ECE 2018 y años anteriores, Actas de Evaluación, evaluaciones diagnósticas; que permitan tomar decisiones en mejoras del aprendizaje. Se quiere incrementar estudiantes en el logro destacado y disminuir el porcentaje de estudiantes en el nivel menor del logro. Estos objetivos de aprendizaje se realiza de forma conjunta (comunidad Educativa) que es liderada por el director de la IIEE.

Éste compromiso es de resultado, ya que se articula, implementa y monitorea los otros compromisos, que deben lograr con la gestión de las IIEE; entendiéndose estos como factores asociados al aprendizaje, en el marco de un enfoque por competencias.

B) Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes

El compromiso 2 hace referencia a la capacidad que tiene la institución educativa para retener a los estudiantes en el año lectivo y mantener para el siguiente año.

Para que la retención de estudiantes se haga efectiva se necesita del compromiso y responsabilidad de toda la comunidad educativa. Ya que la deserción es un problema que se

presenta en la mayoría de las instituciones educativas, y éstas deben asumir retos y compromisos centrados en el aprendizaje, considerando siempre las necesidades, intereses y expectativas que tienen los estudiantes en relación a su aprendizaje.

De tal manera que la comunidad educativa identifique y busque alternativas de acompañamiento en la gestión de los aprendizajes.

Este compromiso es considerado de resultado y se define como: *“la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes, asegurando su culminación en los tiempos previstos de una manera competente para afrontar situaciones determinadas”*.

C) Calendarización y gestión de las condiciones operativas

“Es un compromiso de proceso, y genera insumos para el logro de los compromisos de resultado, éste se realiza en las aulas y por ende en las instituciones educativas”. Es muy importante porque permite movilizar a la comunidad educativa a optimizar y aprovechar al máximo el tiempo para lograr aprendizajes.

El cumplimiento de la jornada laboral y la jornada escolar origina el cumplimiento de currículo y garantiza en los estudiantes la totalidad de jornadas de aprendizaje que han sido planificadas.

D) Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB

Este compromiso asume en el equipo directivo y en los docentes de las IIEE, a establecer metas comunes en el PEA., poniendo énfasis en la planificación, mediación pedagógica y evaluación formativa.

Se da mediante prácticas de gestión como: el trabajo colegiado, el monitoreo de la práctica pedagógica, acompañamiento al estudiante y familias en el marco del TOE, y el análisis del progreso de los aprendizajes en los estudiantes.

Mediante el acompañamiento y monitoreo, es muy importante que el líder pedagógico promueva en los docentes el uso del tiempo en aspectos pedagógicos, aprovechamiento de los recursos y uso de materiales, y la utilidad de herramientas pedagógicas.

MONITOREO PEDAGÓGICO: El monitoreo constituye un proceso sistemático que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar.

Los resultados nos permiten identificar logros y aspectos por mejorar presentados en la ejecución; información que luego de un análisis y reflexión permite tomar decisiones

coherentes y oportunas a fin de darle continuidad a las actividades y/o corregirlas y optimizar los resultados, orientándolos hacia el logro de los aprendizajes por los estudiantes.

ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO: La RSG N° 008-2016-MINEDU, manifiesta: “Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa”.

En este marco, el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica se desarrolla considerando los enfoques crítico reflexivo, inclusivo, intercultural; en la medida que el docente auto-reflexiona, revisa continuamente su práctica de enseñanza y desarrolla habilidades diversas para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes; asimismo, transforma su práctica educativa dando respuesta a la diversidad de necesidades, respetando y valorando la pluralidad cultural y lingüística.

El acompañamiento pedagógico implica que el equipo directivo genere y despliegue una serie de actividades con el objetivo de brindar asesoría al docente. Para contribuir con la efectividad del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica puede hacerse uso de los grupos de inter-aprendizaje, talleres, pasantías, jornadas pedagógicas, entre otras.

Asimismo, resulta importante enfatizar durante el desarrollo de esta asesoría, el uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos educativos, haciendo uso de la ficha de monitoreo, cuya información permitirá identificar logros y aspectos críticos para la toma de decisiones. De esta forma, el equipo directivo verifica el uso del tiempo efectivo dedicado a las actividades de aprendizaje prioritariamente las de alta demanda cognitiva según nivel, ciclo y modalidad de educación.

E) Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar

La convivencia escolar es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar y cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada una aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar (Tapha, 2013). El clima escolar es un indicador de percepción basado en las experiencias personales relacionadas a la vida escolar, refleja varios factores, como son: normas, metas, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje, políticas laborales, así como estructuras organizacionales y materiales.

Podemos afirmar que una intervención positiva en el marco de la convivencia tendrá un efecto de mejora en el clima escolar.

Por otro lado, Abad (2010) sostiene que “las I.E.E. donde se implementa la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”.

Este Compromiso, implica, por un lado, la conformación de un Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar, la elaboración de Normas de Convivencia a nivel de aula e Institución Educativa incluidas en el reglamento interno. De tal forma que se garantice la prevención de casos de violencia escolar, así como su registro y atención en el caso de darse.

En el Reglamento Interno se incluyen en el capítulo denominado “Convivencia Escolar”. Las normas de convivencia deben ser difundidas a todos los integrantes de la comunidad educativa a través de medios físicos o digitales.

Por otro lado, con relación al registro y seguimiento de casos de violencia escolar, existen dos formas para el reporte de casos de violencia, debiendo la Institución Educativa contar con: Un Libro de Registro de Incidencias, en el cual se anotan las situaciones de violencia escolar comunicadas por los docentes, auxiliares, familiares, estudiantes, u otro integrante de la comunidad educativa. Su contenido debe describir de manera clara y precisa los pasos seguidos en la atención de cada uno de los casos registrados.

El cumplimiento de este Compromiso permitirá que la institución educativa se convierta en un espacio donde se aprenda a convivir y se logren los aprendizajes esperados, lo cual contribuye a la formación de ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables.

Desempeño Docente

Según Montenegro (2007) “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

(Cerde, 2000), “Es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”. Asimismo, de estas mismas disciplinas se entiende el desempeño relacionado a las competencias. Así Cerde (2000, p. 73) menciona que “Las competencias sólo tienen

forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación”

Parte constitutiva de una norma técnica de competencia laboral que se refiere al conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia; es decir, el cómo y el que se espera del desempeño. Los criterios de desempeño se asocian a los elementos de competencia.

El docente para hacer efectivo este rol de facilitador de aprendizajes, debe desempeñarse tomando en cuenta las dimensiones de la profesión docente, que le va a permitir diseñar, programar y evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje partiendo de las necesidades y características de los estudiantes. Del contexto anterior, el desempeño docente se conceptúa como un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así, cada profesional se desempeña en algo, donde hace una serie de actividades en cumplimiento de una función social específica. De este modo, el desempeño docente es el conjunto de acciones que un docente lleva a cabo para cumplir su función, esto es, el proceso de formación e instrucción de los niños y jóvenes a su cargo.

Las funciones que cumple el docente en su quehacer diario en aula es desarrollar competencias en sus estudiantes para el desarrollo integral de éstos; para ello implica un trabajo previo que todo maestro tiene que desarrollar para evitar la improvisación en el aula, el inmediatez y el pragmatismo.

El docente debe actuar como facilitador de los aprendizajes, donde planifique, implemente y evalúe los aprendizajes que imparte, demostrando competencia e idoneidad en su labor que realiza. Demostrando en todo momento una actitud ética y con un compromiso responsable con la labor educativa, creando un clima favorable y acogedor en el proceso didáctico y pedagógico, que contribuyan a brindar una educación de calidad, excluyendo las barreras sociales, culturales e intergeneracionales, que discriminen la participación de los estudiantes en el aula de clases.

El educador debe hacer uso de sus competencias profesionales interrelacionando sus capacidades, fortalezas y potencialidades, para facilitar el proceso de aprendizaje a través de los procesos pedagógicos.

Tedesco (1995) cita: “Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI, percibe una acción para facilitar el aprendizaje, en tal sentido adquiere importancia la planificación

de estrategias metodológicas como la integración de componentes como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje”.

Factores asociados al desempeño docente

A la profesión docente se suman diversos factores que influyen en gran parte en su desempeño; como amar a su profesión, estar motivado y preparado para asumir el compromiso, y gozar de buena salud; pero esto está asociado en gran medida a las condiciones del contexto donde se halla el docente.

“El maestro ideal es aquel que se ofrece como puente que tiende a sus discípulos a fin de que, a motivación suya, puedan cruzarlo” Correa, (2008, p. 22)

Entre estos factores que influye en el docente para su desempeño, es la formación profesional donde exige que el docente busque su verdadera identidad profesional a través de enriquecer su comunicación afectiva, efectiva, liderazgo y proveer el conocimiento para llevar el trabajo educativo con pertinencia. A más formación, mejor es la capacidad de desempeñarse con eficiencia y eficacia, igualmente, entre mejor sea su condición de salud física y mental, mejor es la posibilidad que tendrá para desempeñar sus funciones. La relación entre la salud, satisfacción de necesidades básicas y afecto se da de acuerdo a las condiciones de vida que presente al docente.

Empero, puede haber buena formación, excelente salud, pero si no ama su trabajo o no se ama así mismo, no va a tener esa motivación de prepararse o actualizarse, donde los resultados serán deficientes. El motor de la motivación laboral se basa en la voluntad, el compromiso y con la seguridad de que la labor que realiza el docente es de vital importancia para su desarrollo particular y social de las personas.

Es muy importante la demostración permanente de las actitudes que manifiesten: *“amor al trabajo, como son: la puntualidad, el cumplimiento de la jornada”*, un adecuado clima institucional entre colegas, estudiantes y padres de familia, la planeación de actividades pedagógicas.

Estos factores mencionados se entrelazan y suman esfuerzo de manera mutua generando un fuerte lazo unificador que sostiene al profesor en constante superación y un elevado nivel de satisfacción.

En el estudiante estos factores son parecidos, estos obedecen al contexto en gran parte y también a situaciones familiares, en donde se desarrolla el estudiante. Donde el profesor es

un influyente positivo en algunos de los factores. Es necesario concluir que el profesor influye positivamente en algunos de estos factores.

Correa, (2008, p. 53). Educación II: “El docente debe construir diferentes escenarios pedagógicos y estilos de aprendizaje, en donde converjan las ciencias, las disciplinas, los conceptos, las metodologías, las teorías prácticas y tecnologías con el amor, la comprensión, la ternura y el auto reconocimiento, independientemente del nivel educativo en que se interaccione”

“Los factores relacionados al entorno son incalculables; no obstante, se pueden establecer en dos niveles: el ambiente institucional y el contexto sociocultural. Donde el ambiente institucional apunte al mejoramiento del clima institucional y a la estructura del PEI; considerando en el ambiente lo físico (una buena infraestructura con materiales educativos adecuados y pertinentes) y lo humano (relaciones de afecto, autonomía y cooperación). Y un proyecto educativo institucional que tenga una misión y visión con líneas de acción claras, esto va a permitir al docente organizar sus actividades con mejor acierto”. Correa, (2008, p. 53).

La estructura social, económica, cultural y política, también influyen en el desempeño docente. En la mayoría de éstos existen problemas serios, y a la vez también se abren grandes posibilidades para trabajar, sin esperar encontrar una sociedad ideal. Entonces le corresponde al docente contribuir a transformar de manera positiva estos cambios, influyendo bastante en lo cultural, en maneras de actuar y pensar.

Como se puede ver, estos factores son muy diversos y se relacionan. Entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dado que el desempeño del docente influye en la mayoría de estos factores. Con esto; podríamos concluir: “que en un espectro de factores, cualquiera sea su estructura, el factor docente es el determinante para su propio desempeño”.

Sistema de evaluación docente

“Se entiende por sistema de evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de las capacidades pedagógicas del profesor, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos y representantes de las instituciones de la comunidad.

Así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directores, los alumnos, los padres de familia y los profesores; los que, ordenadamente relacionados entre sí, contribuyen a recolectar y organizar la información que previamente se ha considerado importante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de los docentes.

Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional”. Valdés, (2009)

Dimensiones del desempeño docente compartidas con otras profesiones

De acuerdo al MBDD, nos da a conocer las dimensiones que son:

Dimensión reflexiva:

“El docente afirma sus características profesionales en el trabajo cotidiano meditando en y desde su práctica social, reflexiona y toma decisiones, se apropia críticamente de variados saberes y desarrolla diversas habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos, disciplinares y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos (...), y fines de la enseñanza entendiéndose esta práctica pedagógica como aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones. El docente necesita elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y las de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado. La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente edifica y renueva socialmente. Sus fuentes múltiples y diversas, abarcan desde su recorrido personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva requiere una forma de toma de conciencia crítica personal y grupal que derivan en compromisos de modificación de las relaciones sociales (...), que se desarrollan principalmente en una

organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad. La práctica pedagógica no debe ser un accionar irreflexivo que puede llevar a la robotización, sino más bien debe estar apoyada en el análisis y la reflexión crítica, para tratar de mejorar los niveles de calidad de los proceso de enseñanza aprendizaje”. (Educación, 2012)

Dimensión Relacional

“La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. Es este proceso se construyen enlaces cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter personal, ético y cultural. El trato del nexo entre el docente y los estudiantes es esencial (...), la óptima docencia demanda respeto, atención e interés por el estudiante, teniendo presente que se le considera un sujeto que tiene derechos. Desde esta probabilidad, la enseñanza se conforma mediante interacciones precisas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales de tolerancia y flexibilidad. En estas relaciones el estudiante es el principal sujeto de trabajo pedagógico en donde se valora sus diferencias individuales y características socioculturales permitiéndole al docente aprender de esta interacción. Un rasgo típico de los buenos desempeños docentes es el conocimiento que se llega a tener de los estudiantes y las buenas relaciones que se logra entablar con ellos (...), pues muchos docentes en nuestro país aprecian especialmente estas características. Se debe tener en cuenta las relaciones con la familia y la comunidad como otro ámbito para la construcción de vínculos y no sólo considerar el vínculo que surge y se desarrolla en el aula, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia”. (Educación, 2012)

Dimensión Colegiada

“La práctica profesional es social e institucional es decir el docente desarrolla su labor dentro de una organización debiendo asegurar que los principales beneficiarios aprenden y adquieren las competencias planificadas. En el desarrollo de la vida institucional el docente interactúa con sus pares y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la institución educativa posibilitando de esta manera el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de su práctica de enseñanza (...), corresponde al docente compartir la visión y misión institucional, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro

forma parte de la cultura escolar y es absorbente a sus creencias y prácticas. Su labor profesional e individual consigue mayor sentido cuando colabora al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. Las características de quien ejerce la función de docente se construyen en gran medida en los espacios sociales y laborales que ella promueve. Es importante que los maestros colaboren entre sí y se organicen porque en una institución educativa las decisiones que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado, así mismo sus órganos de gestión requieren una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de grupos de trabajo, comisiones y asambleas. La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos queremos para que logre concretar su misión institucional, solo es posible si sus miembros (los docentes) comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada”. (Educación, 2012)

Dimensión Ética

“Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de la diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente toma decisiones y selecciona estrategias que aplica a diversos grupos de estudiantes haciéndose responsable por cada uno de ellos (...), teniendo presente la misión de la escuela y los fines del sistema educativo nacional. En este contexto es importante la idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes respetando los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes. La complejidad del ejercicio docente está en pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas reconociendo la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que existe en nuestro país (...), el docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el estado, que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión es importante que el docente reflexione sobre su propia formación moral, sobre sus actitudes, comportamientos y prácticas que afectan directamente la labor educativa, participando de

ese modo en el mismo proceso de formación moral de los alumnos, haciéndose consciente de la necesidad de ser cada día mejor persona, digna de credibilidad, ser quien rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo y se constituya en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social y en quien sus alumnos puedan depositar su confianza”. (Educación, 2012)

Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

Los dominios del MBDD surgen del ejercicio docente, donde reúnen desempeños profesionales que generan aprendizajes de manera positiva en los estudiantes.

En este sentido, de acuerdo al MBDD se han considerado cuatro dominios: *“el primer dominio se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad”.*

A. Dominio I: La Preparación para el aprendizaje de los Estudiantes

“Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje (...) en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales – materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”.

B. Dominio II: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

“Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, (...), el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”.

C. Dominio III: Participación en la Gestión de la Escuela a la Comunidad

“Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la

comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa (...), la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable, incluye la valoración y respeto a la comunidad, sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes”

D. Dominio IV: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

“Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, (...), la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional”.

Ante los cambios permanentes de la herramienta de gestión; compromisos de gestión escolar y siendo los docentes uno de los principales actores más importantes, al ser los encargados directos de la formación de los estudiantes en la etapa escolar; el docente debe planificar, programar, ejecutar y evaluar en base a las políticas educativas que imparte el Ministerio de Educación por ello el presente trabajo pretende responder al siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?

El presente trabajo de investigación se realiza con la finalidad de determinar cómo los compromisos de gestión escolar se relacionan con el desempeño docente y cuya justificación es como sigue:

Valor teórico: La información que se logre sistematizar, basados en las investigaciones de Gonzales (2017) y Paredes (2015), serán fundamento al aporte teórico de la presente investigación para la mejor comprensión de las variables de estudio: compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, además, mediante la revisión de documentos, se compilará material bibliográfico suficiente e importante, que servirá de sustento teórico para esta y futuras investigaciones.

Relevancia social: Porque los resultados de la investigación tiene como beneficiarios directos a los estudiantes, directivos y docentes, así como al resto de la comunidad educativa.

Implicancias prácticas: Los instrumentos de recolección de datos que son utilizados es el cuestionario sobre el desempeño docente y el compromiso de la gestión escolar para ser utilizados en otros contextos ya que se encontraron validados; las conclusiones y sugerencias contribuirán al aporte teórico que serán de utilidad para los docentes de la región de liberteña que buscan mejoras en la calidad educativa.

Utilidad metodológica: El diseño seleccionado brindará una contribución para la ejecución de otras investigaciones de mayor profundidad y alcance. Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se utilizaron técnicas e instrumentos que permitieron medir el nivel de los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente.

1.1. Hipótesis general:

H_a Los compromisos de gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

H₀ Los compromisos de gestión escolar no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

1.2. Hipótesis específico:

H₁: Los compromisos de gestión escolar con respecto al progreso de los aprendizajes de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

H₂: Los compromisos de gestión escolar con respecto al acceso y permanencia de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

H₃: Los compromisos de gestión escolar con respecto a la calendarización y gestión de las condiciones operativas se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

H₄: Los compromisos de gestión escolar con respecto al acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de

aprendizajes previstos en el CNEB se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

H5: Los compromisos de gestión escolar con respecto a la gestión de la convivencia escolar se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

1.3. Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Objetivos Específicos:

- O₁ Identificar el nivel de los compromisos de gestión en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.
- O₂ Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.
- O₃ Determinar la relación del Progreso de los aprendizajes de los y las estudiantes con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.
- O₄ Determinar la relación del acceso y permanencia de las y los estudiantes con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.
- O₅ Determinar la relación de la calendarización y gestión de las condiciones operativas con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.
- O₆ Determinar la relación del acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.
- O₇ Determinar la relación de la gestión de la convivencia escolar con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

II. MÉTODO

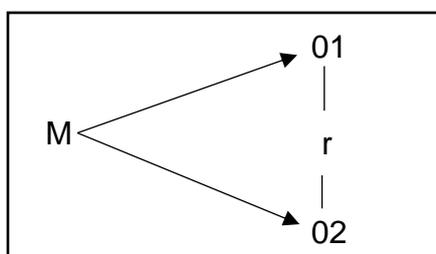
2.1. Tipo y Diseño de Investigación: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) establecen que la presente investigación corresponde a un diseño no experimental, debido a que se observan los fenómenos tal y cómo se presentan para poder analizarlos, sin la necesidad de manipular deliberadamente las variables. Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que los diseños no experimentales corresponden a un corte transeccional o transversal, donde la recolección de datos se realizan en un tiempo único y en un solo momento dado, para ello su propósito es describir hechos tal y cómo se presentan, sin realizar ninguna manipulación por alterar los resultados en beneficio del investigador, así mismo, el investigador solo se centrará en la descripción de los fenómenos tal y como se producen en ese momento, para posterior a ello realizar una correlación entre variables o fenómenos presentados, para medir la influencia que existe una variable sobre otra variable tal como se observa en el siguiente esquema:

Según su finalidad: Aplicada

Según su alcance: Correlacional

Según su enfoque: Cuantitativa

Es correlacional y se manifiesta con el siguiente diagrama:



Donde:

- M = Muestra de la investigación
- 01 = Observaciones de la variable compromisos de gestión escolar
- 02 = Observaciones de la variable desempeño docente
- r = Coeficiente de correlación entre las variables 01 y 02

2.2. Operacionalización de Variables

Variable 1: LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Dimensiones.

- Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes.
- Acceso y permanencia de las y los estudiantes
- Calendarización y gestión de las condiciones operativas.
- Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB.
- Gestión de la convivencia escolar.

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones.

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN 1: COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V. 1 Los compromisos de gestión escolar	Los compromisos de gestión escolar son prácticas que los líderes pedagógicos tienen que trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo (MINEDU -2019)	La gestión escolar tiene como reto dinamizar los procesos para recuperar y construir el sentido y valor de la vida escolar lo que conlleva a crear y recrear una nueva forma de hacer escuela y asegurar los aprendizajes. se medirá mediante la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento de medición. Los niveles y rangos son: Muy malo (0-30) Malo (31-60) Regular (61-90) Bueno (91-120) Muy bueno (121-150)	Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes.	Evaluación de los estudiantes en las pruebas ECE	1 - 6	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
			Acceso y permanencia de las y los estudiantes.	Retención de estudiantes	7 - 10	
			Calendarización y gestión de las condiciones operativas.	Calendarización. Jornada laboral efectiva	11 - 16	
			Acompañamiento y monitoreo a la mejora de la práctica pedagógica.	Planificación Curricular. Acompañamiento en la práctica pedagógica. Monitoreo en la práctica pedagógica.	17 - 22	
			Gestión de la convivencia escolar	Normas de convivencia. Convivencia escolar. Violencia escolar. Tutoría y orientación educativa.	23 - 30	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN 2: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Variable 2 EL DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los docentes. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. (Marco del Buen Desempeño Docente-MINEDU 2012)	El desempeño docente es el conjunto de actividades planificadas que realiza el docente para facilitar y mejorar el aprendizaje en los estudiantes: se medirá mediante la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento de medición. Los niveles y rangos son: Muy malo (0-30) Malo (31-60) Regular (61-90) Bueno (91-120) Muy bueno (121-150)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación curricular	1 - 5	Ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
				Selección de instrumentos de evaluación		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima en el aula	6 - 13	
				Metodología		
				Evaluación formativa		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comunicación efectiva	14 - 21	
				Participación en la elaboración del PEI		
				Clima institucional		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y desarrollo	22 - 30	
				Compromiso y responsabilidad		

2.3. Población y muestra:

La unidad de análisis poblacional en la presente investigación fueron los docentes de las Institución Educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco. La población de estudio estuvo formada por 20 docentes de tres niveles educativos (inicial, primaria y secundaria), éstos figuran en el sistema de estadística de la calidad educativa del MINEDU en el presente año. Según Hernández et al. (2006) afirman que “población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 239). En este caso la población presenta las siguientes características: son docentes de una determinada red territorial, son docentes nombrados y contratados por el estado.

Tabla 1

Población de estudio: Docentes de la I.E. N° 80435 UGEL Santiago de Chuco

I.E. N° 80435	Nivel	Docentes
Mártires de los Andes	Inicial	4
Mártires de los Andes	Primaria	7
Mártires de los Andes	Secundaria	9
	Total	20

Fuente: Estadística de calidad educativa

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

2.4.1. Técnicas:

En la presente investigación para la obtención y recolección de datos de las variables “Compromisos de Gestión Escolar” y “Desempeño Docente”, se empleó la encuesta como una técnica de recolección de datos, donde Bernal (2006) establece que la encuesta es la técnica más recurrente, la cual se fundamenta en un cuestionario en una serie de preguntas que servirán para obtener información de las personas.

Dicha información es obtenida a través de la apreciación, actitud y opinión que pueden dar las personas encuestadas sobre un tema determinado, que al ser procesadas servirán de ayuda para el desarrollo de la investigación y futuras investigaciones.

Instrumento:

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, ya que forma parte de la técnica a trabajar, por ello Bernal (2006) menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas que van a permitir recabar información de una o más variables, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en una investigación.

Así mismo, en un cuestionario se permiten establecer preguntas abiertas o cerradas, por otro lado se basan en preguntas dicotómicas, las cuales solo presentan dos respuestas, si o no, en cambio, las preguntas politómicas, establecen un número determinado de respuestas, con la finalidad de medir el grado o la intensidad de una variable, que son conocidas como son la escala de Likert. En base a ello la presente investigación hace uso de cuestionarios con preguntas politómica.

a. Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de Compromisos de Gestión Escolar

Autor: Miriam Katherine Llactahuamán Mejía, adaptado por Jorge Luis Reyes Zavaleta

Año: 2018

Ámbito de aplicación: Instituciones educativas de la Red 9 – UGEL 07

Ciudad: San Juan de Lurigancho - Lima

Duración: 15 a 20 minutos

Aplicación: Individual

Población: 20 docentes

Número de ítems: 30

Normas de aplicación: El participante elige una respuesta

Escala: Es Politómica

Niveles y rangos:

Muy malo (0-30)
Malo (31-60)
Regular (61-90)
Bueno (91-120)
Muy bueno (121-150)

Descripción: El cuestionario que recoge información con respecto a la variable “Compromiso de Gestión Escolar” está establecido por cinco dimensiones divididas en 11 indicadores con un total de 30 ítems, dirigido a los docentes de

los niveles inicial, primaria y secundaria, de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue Santiago de Chuco, quienes formaron parte de la población y muestra de investigación. Se plantearon preguntas con la necesidad de conocer el nivel de “Compromiso de Gestión Escolar”

Se empleó la escala de Likert para las respuestas múltiples:

1 Nunca

2 Casi Nunca

3 A Veces

4 Casi Siempre

5 Siempre

b. Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Claudia Aracelli Mejía Chávez, adaptado por Jorge Luis Reyes Zavaleta

Año: 2016

Ámbito de aplicación: Instituciones educativas de la Reed 9 – UGEL 07

Ciudad: Lima

Duración: 15 a 20 minutos

Aplicación: Individual

Población: 20 docentes

Número de ítems: 30

Normas de aplicación: El participante elige una respuesta

Escala: Es politómica

Niveles y rangos: Muy malo (0-30)

Malo (31-60)

Regular (61-90)

Bueno (91-120)

Muy bueno (121-150)

Descripción: El cuestionario que recoge información con respecto a la variable “Desempeño Docente” está establecido por cuatro dimensiones divididas en 10 indicadores con un total de 30 ítems, dirigido a los docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue Santiago de Chuco, quienes formaron parte de la población y muestra de investigación. Se

plantearon preguntas con la necesidad de conocer el nivel de “Desempeño Docente”

Se empleó la escala de Likert para las respuestas múltiples:

1 Nunca

2 Casi Nunca

3 A Veces

4 Casi Siempre

5 Siempre

Validez: Para la validación del contenido de los instrumentos de los compromisos de gestión escolar y desempeño docente, se recurrió al criterio de juicio de tres expertos, para posteriormente aplicar la prueba piloto a 6 docentes, con la finalidad de conocer si el instrumento es apto para la investigación. Para la validación de los ítems del instrumento, se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Pertinencia: Los ítems se encuentran relacionados con el concepto teórico propuesto en la investigación.

Relevancia: Los ítems son adecuados para representar la dimensión específica del constructo.

Claridad: Las preguntas se encuentran claramente definidas, por ello es conciso, exacto y dirigido.

Validez y Confiabilidad

Validez de los Instrumentos

Según Carrasco (2005) establece que la validez en un instrumento de investigación debe ser objetivo, preciso, veraz y con autenticidad de acuerdo a lo que se desea medir de la variable, es decir, un instrumento será válido cuando mide lo que desea medir y ello permitirá la obtención de datos que necesitamos conocer, realizando deducciones a partir de los resultados obtenidos.

Es así como, la validez del instrumento está dada por el juicio de expertos, en este caso integrada por docentes de la UGEL Otuzco, quienes se encargaron de validar los instrumentos para las dos variables y posterior a ello aplicar una prueba piloto y luego a la población muestra de la investigación.

Tabla 2

Relación de validadores

VALIDADOR	RESULTADO
Dr. Perales Herrera Edwin Martin	Aplicable
Mg. Vargas Zavaleta Ivan Henry	Aplicable
Mg. Rodríguez Hurtado Doris Aristela	Aplicable

Nota: Las fuentes se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Fiabilidad de los instrumentos:

Según Bernal (2006) menciona que un instrumento muestra confiabilidad cuando el mismo instrumento es aplicado varias veces a diversos grupos de personas que van a poseer las mismas características y por ende arrojarán resultados similares a los anteriores. Por ello, es indispensable aplicar el mismo instrumento a grupos similares con las mismas condiciones de los anteriores, ello otorgará credibilidad al instrumento y podrá ser utilizado por otras investigaciones futuras.

Tabla 3

Fiabilidad del cuestionario Compromisos de Gestión Escolar

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.953	30

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 muy buena.

Obteniendo un coeficiente de Alpha de Cronbach superior a 0,953 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena

Tabla 4

Fiabilidad del cuestionario Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.874	30

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 muy buena.

Obteniendo un coeficiente de Alpha de Cronbach superior a 0,874 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

2.5. Métodos de Análisis de Datos:

El proceso del análisis de datos fue en base a la estadística descriptiva y a la inferencial. En esta investigación se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, para poder explorar los datos, evaluar la confiabilidad y validez, así cómo hacer el análisis estadístico de variables e hipótesis para poder determinar los resultados y dar las posteriores recomendaciones. (Hernández et al. 2006). Para el mejor análisis se utilizó: la estadística descriptiva y la inferencial.

Estadística descriptiva: que considera la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central, medidas de variabilidad, gráficas y puntuaciones.

Estadística inferencial: que sirve para probar hipótesis se empleó la correlación de Pearson, es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal. (Hernández et al. 2006)

2.6. Aspectos éticos:

En este estudio se tomaron en cuenta principios éticos como detalla (Navarro, 2009) es la credibilidad que se trata de aumentar la posibilidad de obtener resultados creíbles, puede lograrse mediante el compromiso del investigador y el informante durante la investigación. El objetivo del compromiso es identificar los factores contextuales que influyen en el aprendizaje. Aplicabilidad: busca utilizar conclusiones que se extraen en otros contextos donde las personas encontrarán experiencias similares. Auditabilidad: este es un criterio estricto para determinar que un estudio será audible si otro investigador hace claramente un “camino” hace la dirección utilizada por el investigador, y otros investigadores deben llegar a conclusiones similares y compararse con un estudiante. Comodidad: tener en cuenta la objetividad o neutralidad de la investigación y asegurar que los hallazgos, conclusiones y recomendaciones estén respaldados por datos y que la evidencia actual esté disponible, lo que también debe estar respaldado por opiniones de expertos. (Polit y Hungler, 2000).

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de niveles de las variables compromisos gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 5

Puntuación de los compromisos gestión escolar de la I.E N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco

Compromisos Gestión Escolar		
Niveles	Fi	%
Muy Malo	0	0
Malo	0	0
Regular	1	5
Bueno	19	95
Muy Bueno	0	0
Total	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la I.E N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco

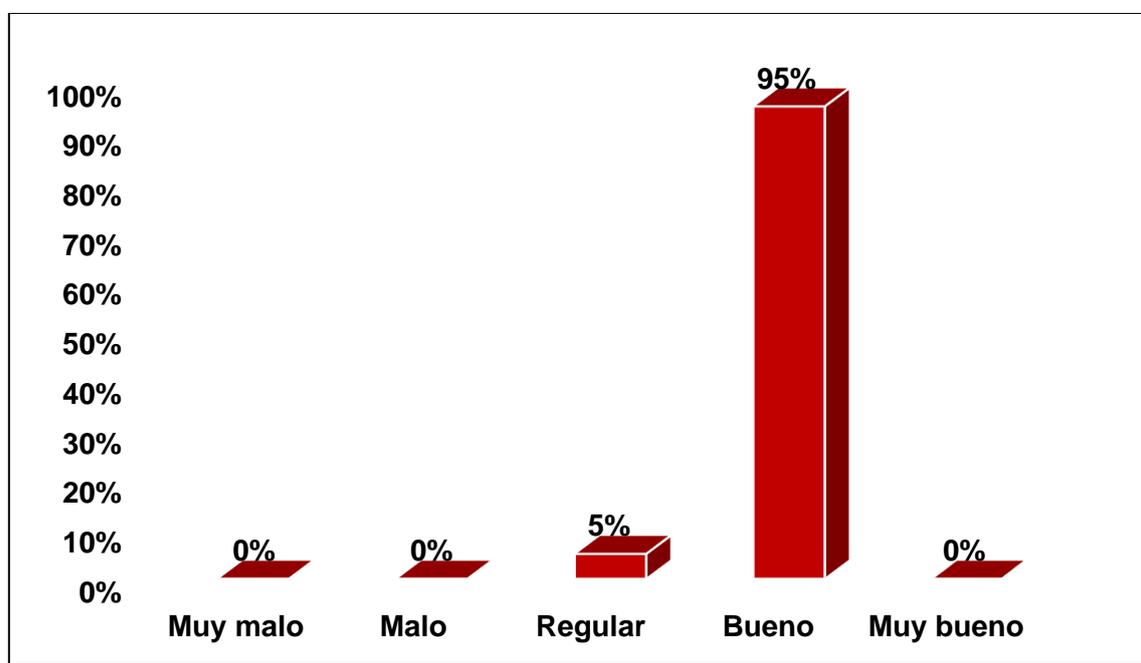


Figura 1: Frecuencia de las puntuaciones de los compromisos gestión escolar

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el 5% de docentes que se les aplicó el instrumento señalaron que en la Institución Educativa N° 80435 de Osaygue desarrolló un regular nivel en el logro de los compromisos de gestión escolar en el año 2018, así mismo se tiene también que el 95% de docentes señalaron que en la Institución Educativa N° 80435 de Osaygue desarrollaron buen nivel en el logro de los compromiso de gestión escolar en el año 2018.

Tabla 6

Puntuación del desempeño docente de la I.E N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco

Desempeño docente		
Niveles	Fi	%
Muy Malo	0	0
Malo	0	0
Regular	15	75
Bueno	5	25
Muy Bueno	0	0
Total	20	100

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la I.E N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco

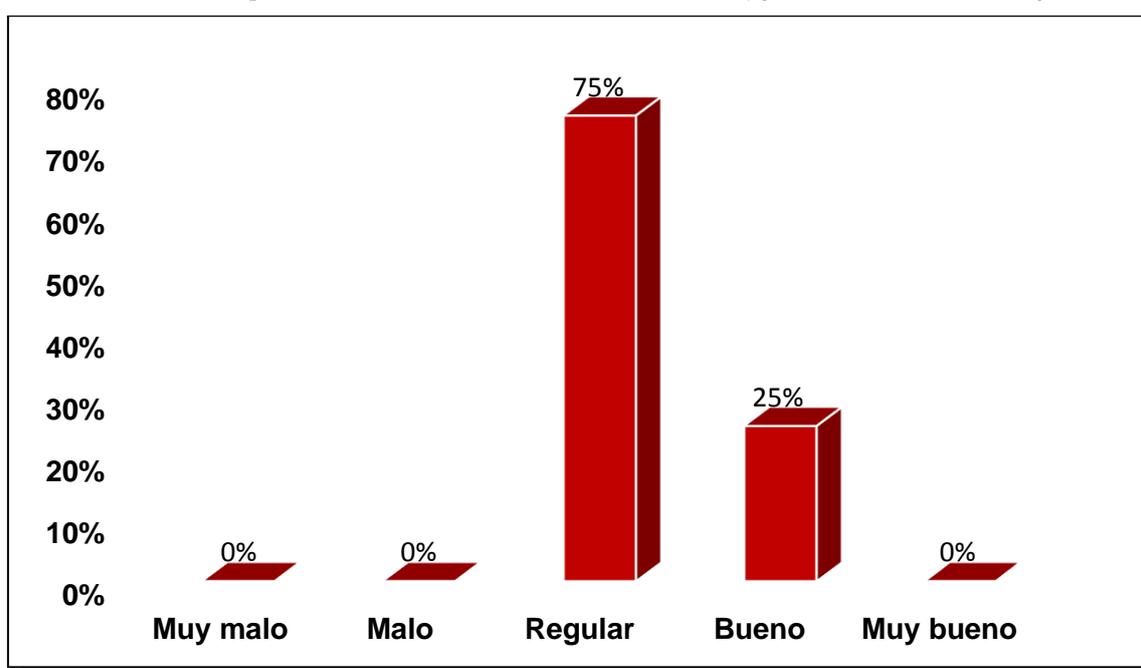


Figura 2: Frecuencia de las puntuaciones del desempeño docente

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el 75% de docentes a quienes se les aplicó el instrumento señalaron que en la Institución Educativa N° 80435 de Osaygue se desempeñó de manera regular en su desempeño docente en el año 2018, así mismo se tiene también que el 25% señalaron que en la institución educativa N° 80435 de Osaygue, los docentes tuvieron buen desempeño durante el año 2018.

3.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 7

Prueba de normalidad (Shapiro Wilk), de los puntajes obtenidos en Compromisos Gestión Escolar y el desempeño docente, en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromisos de Gestión	0.139	20	,200*	0.974	20	0.830
Desempeño docente	0.128	20	,200*	0.965	20	0.649

Fuente: Información procesada en el SPSS vers. 25.0

Interpretación:

En la tabla 7 se observa que, debido al tamaño de muestra es menor que 50, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de las variables y según los resultados se observa que las dos variables provienen de una distribución normal por ser mayores de 0.01. Por lo tanto, se utiliza el Coeficiente de Correlación de Pearson para evaluar la relación entre las dos variables.

3.3. Hipótesis General

H₁: Los compromisos de gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 8

Matriz de correlaciones para medir el grado de relación gestión escolar y el desempeño docente.

		GESTIÓN ESCOLAR	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN ESCOLAR	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Interpretación:

En la tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación entre la Gestión escolar y desempeño docentes es de 0,913 según la tabla señalado en el anexo N° 6 dicho valor representa una relación positiva fuerte, por otro lado se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p= 0.000$).

Por lo tanto se acepta de que, la gestión escolar tenga relación positivamente de la mejora con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, al 1% de significancia.

3.4. Hipótesis Específicas:

H1: Los compromisos de gestión escolar con respecto al progreso de los aprendizajes de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 9

Matriz de correlaciones para medir el grado de progreso de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente.

		PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES	DESEMPEÑO DOCENTE
PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Interpretación:

En la tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación entre las gestión escolar y desempeño docentes es de 0,894 según la tabla señalado en el anexo N° 6 dicho valor representa una relación positiva fuerte, por otro lado, se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p=0.000$).

Por lo tanto se acepta de que, los compromisos de gestión escolar con respecto al progreso de los aprendizajes de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, a un 1% de significancia.

H2: Los compromisos de gestión escolar con respecto al acceso y permanencia de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 10:

Matriz de correlaciones para medir el grado de acceso y permanencia de los estudiantes y el desempeño docente.

		ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES	DESEMPEÑO DOCENTE
ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Interpretación:

En la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación entre la Gestión escolar y desempeño docentes es de 0,928 según la tabla señalado en el anexo N° 6 dicho valor representa una relación positiva muy fuerte, por otro lado, se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p= 0.000$).

Por lo tanto se acepta de que, los compromisos de gestión escolar con respecto al acceso y permanencia de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, a un 1% de significancia.

H3: Los compromisos de gestión escolar con respecto a la calendarización y gestión de las condiciones operativas se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 11:

Matriz de correlaciones para medir el grado de calendarización y gestión de las condiciones operativas y el desempeño docente.

		CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS	DESEMPEÑO DOCENTE
CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Interpretación:

En la tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación entre la Gestión escolar y desempeño docentes es de 0,847 según la tabla señalado en el anexo N° 6 dicho valor representa una relación positiva fuerte, por otro lado, se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p= 0.000$).

Por lo tanto se acepta de que, los compromisos de gestión escolar con respecto a la calendarización y gestión de las condiciones operativas se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, a un 1% de significancia.

H4: Los compromisos de gestión escolar con respecto al acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 12:

Matriz de correlaciones para medir el grado de acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB y el desempeño docente.

		ACOMPANAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB	DESEMPEÑO DOCENTE
ACOMPANAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Interpretación:

En la tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación entre la Gestión escolar y desempeño docentes es de 0.968, según la tabla señalado en el anexo N° 6 dicho valor representa una relación positiva muy fuerte, por otro lado, se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p= 0.000$).

Por lo tanto se acepta de que, los compromisos de gestión escolar con respecto al acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, a un 1% de significancia.

H5: Los compromisos de gestión escolar con respecto a la gestión de la convivencia escolar se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.

Tabla 13:

Matriz de correlaciones para medir el grado de gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente.

		GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Interpretación:

En la tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación entre la Gestión escolar y desempeño docentes es de 0,930, según la tabla señalado en el anexo N° 6 dicho valor representa una relación positiva muy fuerte, por otro lado, se observa que la relación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.01 ($p= 0.000$).

Por lo tanto se acepta de que, los compromisos de gestión escolar con respecto a la gestión de la convivencia escolar se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del Distrito de Santiago de Chuco en el año 2018, a un 1% de significancia.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estudió la correlación entre los compromisos de la gestión escolar y desempeño docente en los docentes de la institución educativa N° 80435 Osaygue Distrito Santiago de Chuco, a partir de la aplicación de dos instrumentos que fueron validados a través de juicio de expertos y con una confiabilidad de Alpha de Cronbach para el cuestionario compromisos de gestión escolar .953 y para el desempeño docente .874, es decir altamente confiable. Dentro del análisis relacional, existe una correlación positiva considerable de 0,913 con un nivel de significancia inferior al 0.01 ($p=0.000$) es significativo; por tanto, se acepta la hipótesis general; por lo que la variable compromiso de gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco.

Asimismo, se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,894 correlación positiva considerable con un nivel de significancia es 0.000 es significativo; se acepta la hipótesis específica; por lo tanto la dimensión progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes se relaciona con la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue Distrito de Santiago de Chuco. Con relación a la dimensión Acceso y permanencia de los y las estudiantes y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva considerable de 0.928 y el nivel de significancia es 0.000 es significativo, se acepta la hipótesis específica; por lo tanto la dimensión acceso y permanencia de los y las estudiantes se relaciona con la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue Distrito de Santiago de Chuco. Con relación a la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva de 0.847 y el nivel de significancia es 0.000 es significativo, se acepta la hipótesis específica; por lo tanto la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas se relaciona con la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue Distrito de Santiago de Chuco. Con relación a la dimensión acompañamiento y monitoreo a la mejora de la práctica pedagógica y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva considerable de 0.968 y el nivel de significancia es 0.000 es significativo, se acepta la hipótesis específica; por lo tanto la dimensión acompañamiento y monitoreo a la mejora de la práctica pedagógica se relaciona con la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue Distrito de Santiago de Chuco. Con relación a la dimensión gestión de la convivencia escolar y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva de 0.930 y el nivel de

significancia es 0.000 es significativo, se acepta la hipótesis específica; por lo tanto la dimensión gestión de la convivencia escolar se relaciona con la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue Distrito de Santiago de Chuco.

En el estudio de Estrada (2012) “Desempeño docente”, manifiesta que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. En donde se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado. Es así que en la presente investigación se ha confirmado la correlación positiva que existe entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, donde toda gestión centrada en los aprendizajes, el eje fundamental es el docente que debe de cumplir con todas las dimensiones que estable el marco del buen desempeño docente emitido por el Ministerio de Educación (2013)

Al respecto Carrasco (2013) “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de administradores a Gestores en una Institución Educativa” señala en una de sus conclusiones que la gestión dentro del sistema educativo municipal se basa más netamente a lo administrativo y a la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su áreas de acción. Sin embargo en la presente investigación se devela la importancia de los directores en la gestión escolar como líderes pedagógicos que promueven los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes articulando las acciones de toda la comunidad educativa haciendo uso de todos los recursos para el logro de los compromisos de gestión escolar.

En lo que respecta a Castro (2008) “Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, señala que proporcionar un nuevo conocimiento que explicara desde una mirada más profunda que los simples datos estandarizados no son las razones que subyacen e impiden llevar a efecto los cambios propiciados por la reforma de la escuela. Así también, indaga en la resignificación que hacen los actores de sus propios procesos, para y desde allí contribuir al análisis, reflexión y la reconceptualización de la gestión escolar y de la práctica pedagógica. Esto permite que los actores revelen desde sus propios escenarios y desde sus discursos el modo de concebir una nueva gestión escolar más asociada al desarrollo del currículo en una organización escolar más democrática y transformadora de los procesos de formación.

De acuerdo al artículo titulado “**Gestión Escolar centrado en los Aprendizajes**”, Secretaría de Estado de Educación, (2009) 1° Edición 2009, República Dominicana.

Define un modelo de Gestión para los centros educativos en la enseñanza y los aprendizajes de sus estudiantes. Donde sostiene que para que haya una gestión centrada en los aprendizajes se debe garantizar al máximo el tiempo de enseñanza en la escuela, donde se basa en el esfuerzo en conjunto con todos los actores del proceso educativo generando condiciones básicas para el aprendizaje, incluyendo liderazgo pedagógico, un positivo clima escolar y ambientes físicos seguros y acogedores. Es así que el modelo de gestión de las escuelas efectivas es una intervención estratégica que busca promover resultados destacables en el aprendizaje, promoviendo el cumplimiento del calendario y del horario escolar, la organización de los equipos de gestión educativa, y garantizar la aplicación del currículo para el logro de aprendizajes de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes

Por otro lado, Horn & Marfán en su investigación “Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar” señalan la importancia que tiene el liderazgo educativo en el logro de los buenos resultados escolares. Donde toda gestión escolar debe estar basada en información relevante sobre las características de la institución educativa y su entorno.

En cuanto Bazan (2008) “Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla-Callao” en una de sus conclusiones señala que la calidad del desempeño docente así como sus capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones interpersonales influye en el rendimiento escolar de los estudiantes. La relación entre profesor y rendimiento de los estudiantes de comunicación es primordial, en el sentido que es indispensable la correcta y oportuna orientación académica y psicológica a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase, para reforzar el desarrollo armónico, personalidad, convicciones e ideales; así como en aspecto académico. Las explicaciones de las sesiones de clase no son suficientes; el profesor tiene el deber de reforzar su labor docente con un trato amable y oportuno en las necesidades del estudiante. Es así que se confirma la relación existente entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente.

Por otro lado Yabar (2013) “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, señala que la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales. De esta forma a la gestión educativa se da respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital

más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan. La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión siendo esta la columna vertebral, del éxito de la institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos y comunidad en general.

En tanto, Torres & Zegarra (2014) “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”, manifiesta sobre el nivel de correlación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r=0,828$) y significatividad ($t=16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno – 2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados en la presente investigación, reportan que existe relación positiva de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson es de 0,913 al 1% de significancia, entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue, distrito de Santiago de Chuco 2018.
2. Se demuestra que de un total de 20 docentes, 1 de ellos cumplen con un nivel regular y 19 demuestran un nivel bueno, en relación al cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en el año 2018 en la institución educativa N° 80435 Osaygue distrito de Santiago de Chuco.
3. De acuerdo a los resultados, demuestran que de un total de 20 docentes, 5 de ellos cumplen con un nivel bueno y 15 demuestran un nivel regular, en relación al desempeño docente en el año 2018 en la institución educativa N° 80435 Osaygue distrito de Santiago de Chuco.
4. La investigación demuestra que existe relación significativa entre la dimensión progreso de los aprendizajes de los estudiantes y la variable desempeño docente, a un nivel de significancia de 1% con el coeficiente de correlación de Pearson de 0,894, por lo tanto existe una correlación positiva.
5. Existe relación significativa entre la dimensión acceso y permanencia de las y los aprendizajes y la variable desempeño docente, a un nivel de significancia de 1% con el coeficiente de correlación de Pearson de 0,928, por lo tanto existe una correlación positiva.
6. Existe relación significativa entre la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas y la variable desempeño docente, a un nivel de significancia de 1% con el coeficiente de correlación de Pearson de 0,847, por lo tanto existe una correlación positiva.
7. Existe relación significativa entre la dimensión acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de los aprendizajes y la variable desempeño docente, a un nivel de significancia de 1% con el coeficiente de correlación de Pearson de 0,968, por lo tanto existe una correlación positiva.
8. Existe relación significativa entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y la variable desempeño docente, a un nivel de significancia de 1% con el coeficiente de correlación de Pearson de 0,930, por lo tanto existe una correlación positiva.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que, el director lidere a los demás actores de la comunidad educativa orientando sus acciones hacia la mejora de los aprendizajes. Siendo él quien acompañe, concerte, motive y promueva en toda la comunidad educativa que aúnen esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión escolar.
2. El equipo directivo construya planes estratégicos que guíen el trabajo de toda la IE, basada en información relevante sobre las características de la IE, su comunidad educativa y su entorno, donde se procese la información de logros y problemas de la IE para la reflexión y tomar decisiones oportunas y correctas, con la finalidad de mejorar los resultados de aprendizaje,
3. El equipo directivo concerte y predisponga compromisos de los docentes en operativizar los 4 dominios de manera recurrente en su práctica docente para que incidan en favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.
4. El equipo directivo promueva la revisión de los informes de los resultados de la ECE y demás documentos que contengan los reportes de las evaluaciones de los estudiantes de forma bimestral, para reflexionar y tomar decisiones en base a la mejora de los aprendizajes con la finalidad de mejorar el porcentaje del nivel satisfactorio.
5. El equipo directivo lidere el seguimiento, monitoreo a los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje, con la finalidad de brindarles la oportunidad de culminar satisfactoriamente el año escolar.
6. El equipo directivo elabore un diagnóstico de la comunidad educativa para elaborar adecuadamente la calendarización y se aproveche y optimice el tiempo articulando la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. Y poder cumplir con las horas mínimas establecidas para el logro de los aprendizajes.
7. El equipo directivo elabore un plan de monitoreo, acompañamiento y supervisión a los docentes, preferentemente tres visitas al año, promoviendo prácticas y espacio de reflexión en reuniones de interaprendizaje.
8. El equipo directivo promueva la elaboración de normas de convivencia de manera participativa por toda la comunidad educativa, donde ésta se involucre y estrechen relaciones entre todos los miembros donde favorezca y mejore la capacidad de intervenir, alertar, prevenir y solucionar los problemas que se presenten y además aprovechar las oportunidades de mejora que se identifiquen.

REFERENCIAS

- Agüero, J. (2007). Teorías de la Administración: un campo de fragmento y multifacético. *Visión de futuro*, 22(2)50, 76.
- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*: Lima, Editorial Udegraf.
- Alvarado, O. (2012) *Gestión de programas educativos y enfoques y modelos de gestión*. Lima, Perú: Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arana, M. (1998) *Principios y procesos de la gestión educativa*. Lima, Perú: san Marcos.
- Bazán, J. (2008) tesis titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Carrasco, A. (2013) tesis titulada “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación.
- Castro, F. (2008) Tesis titulada: “Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía.
- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos de competencias y desempeño*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá - Colombia.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Collao, O. (2004). *Gestión Educativa – Texto Autoinstructivo I*, Perú: Editorial Dardav.
- Delors, J. (1996). “La educación encierra un tesoro” Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI”. Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*.
- Estrada, L. (2012) *El Desempeño Docente*. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela.
- Enciso, M. (2014) “La gestión educativa y su relación con el nivel de aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria”. Universidad César Vallejo, Ica.

- González, A. (2007) Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales. Universidad de Zulia, Maracaibo-Venezuela.
- Gonzales, A. (2017) Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima.
- Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, de la Secretaría de Estado de Educación, 2009 1ª Edición 2009, Santo Domingo, República Dominicana
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Guerrero, L. (2011) “Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión”. 2° Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández, S. Fernández, A. Baptista, A. (2003). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera, K. (2014) El clima escolar como elemento fundamental de la convivencia en la escuela. Revista Escenarios, 12 (2), 7 . 18.
- Horn Andrea & Javiera Marfán. Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile”.
- Loera, A. (2003) Gestión escolar. Módulo de apoyo. México.
- Luja, R. (2016) Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas red 26 UGEL 04 – Comas 2016 (Tesis de Maestría): Universidad César Vallejo, Perú.
- Mairena, E. (2015) Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación. idiomas: (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Managua,, Nicaragua.
- Manual de los Compromisos de Gestión Escolar (2015) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.
- Marco de Buen Desempeño Docente (2013) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.
- Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Mejia, E. (2005); Técnicas e instrumentos de investigación científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

- Minedu (2017), Cartilla de planificación curricular para educación primaria [versión PDF]
Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/cartilla-planificacion-curricular.pdf>
- Minedu (2015). Manual de los compromisos de Gestión Escolar. Lima, Perú.
- Minedu (2014). Fascículos de gestión escolar centrada en los Aprendizajes (versión PDF)
Recuperado de
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Minedu (2013). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Núñez, M. (2007). Las Variables: Estructura y función en la hipótesis. Investigación Educativa vol 11 N. ° 20, p. 170.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Sophia, 12 (1), 55 – 70
- Riffo, H. (2014) gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales. (tesis doctorado): Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad en la enseñanza. Educere, Año 4, N° 10, pp. 39-46.
- Roncal, J. (2017). Gestión educativa y acompañamiento pedagógico en docentes de primaria de la red 7, Breña 2017 (Tesis maestría): Universidad César Vallejo, Perú.
- Secretaría de Estado de Educación Santo Domingo, República Dominicana (2009) Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes.
- Sotelo, A. (2005). Estilo de liderazgo, clima laboral y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Surquillo (Tesis de maestría). Lima, Universidad Mayor de San Marcos.

- Stegmann, T.; Troncoso, R. y Gallardo, V. (2001) Proposición de un Modelo de Evaluación de Desempeño para la Gestión Actual de los Recursos Humanos tesis para optar al Grado de Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, USACH, Santiago de Chile.
- Tapia, G. (2003) Autoevaluación de inicial de la gestión de nuestra escuela. Documentos de trabajo. Mexico.
- Tedesco, J. (1995). Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI. Revista Iberoamericana de Educación 55, pp. 31-47.
- Torres Pacheco, Edward & Zegarra Ugarte, Soledad (2014) artículo publicado titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”.
- Unesco, (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Perú: Lance Gráfico.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Valdés, H. (2005). Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana.
- Vanegas, M., y Martín, Y. (2012) Dirección y Gestión educativa. Puno, Perú: centro papelerero del Norte.
- Yábar S. (2013), tesis titulada: “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post-grado.

Fuente digital:

http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.

http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/bases_Psicologicas_del_MBE.

http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.

http://www.perueduca.pe/foro/-/message_boards/message/

http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestionescolar_2015_10marzo_alta.pdf

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN

LA IIEE N° 80435 OSAYGUE DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CHUCO - 2018

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es para conocer los compromisos de gestión escolar en la IIEE donde usted labora. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte sólo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

DATOS DEL INFORMANTE

1. Edad: 20 – 30 años () 31 – 40 años () 41 – 50 años () 51 a más ()
2. Tiempo en el cargo: Menos de dos años () de 2 a 5 años () de 5 años a más ()
3. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención las interrogantes y marque con una aspa (X) los ítems que corresponda según sea su caso:

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
Siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
A veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

VARIABLE: COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR						
Dimensión 1: Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes.				ESCALA		
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
1.	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes el nivel satisfactorio en la ECE 2018.					
2.	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes en el menor nivel de logro en la ECE 2018.					
3.	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en la ECE con respecto al año anterior.					
4.	La IE implementa actividades relacionadas para el lograr que sus estudiantes alcancen el nivel satisfactorio en la ECE					
5.	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en las demás áreas curriculares, según registros y/o actas de evaluación.					
6.	La IE implementa actividades relacionadas para lograr el nivel satisfactorio de sus estudiantes en las diversas áreas curriculares.					
Dimensión 2: Acceso y permanencia de los y las estudiantes.				ESCALA		
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
7.	La IE cuenta con consolidados de asistencia por grados y secciones.					
8.	La IE mantiene actualizado los datos de los estudiantes en el SIAGIE.					
9.	La IE implementa estrategias para evitar el abandono escolar.					

10.	La IE identifica a los estudiantes en riesgo de abandono y busca mecanismos de monitoreo y acompañamiento					
Dimensión 3: Calendarización y gestión de la condiciones operativas.		ESCALA				
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
11.	El equipo directivo se encarga de elaborar y difundir la calendarización.					
12.	El equipo directivo establece en la calendarización las horas mínimas establecidas por nivel.					
13.	El equipo directivo realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización.					
14.	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los estudiantes.					
15.	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los docentes y personal administrativo.					
16.	El equipo directivo previene eventos que afecten a las actividades planificadas.					
Dimensión 4: Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de los aprendizajes previstos en el CNEB.		ESCALA				
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
17.	La IE promueve la planificación curricular colaborativa.					
18.	La IE cumple con el seguimiento a la implementación de la planificación curricular.					
19.	El equipo directivo realiza el seguimiento al desempeño de los estudiantes, identificando e implementando estrategias de mejora.					
20.	El equipo directivo realiza la supervisión y acompañamiento de aprendizaje.					
21.	El equipo directivo ejecuta acciones de monitoreo sobre actividades programadas en el marco de la gestión del CN.					
22.	El equipo directivo ejecuta lleva a cabo el plan de monitoreo en proyectos innovadores que abarquen diversas áreas curriculares.					
Dimensión 5: Gestión de la convivencia escolar.		ESCALA				
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)	
23.	La IE elabora y difunde las normas de convivencia a nivel de aula e IE.					
24.	La IE elabora los acuerdos y normas de convivencia propuestos por los estudiantes de cada aula.					
25.	La IE establece espacios de participación entre estudiantes, docentes y administrativos.					
26.	La IE promueve alianzas con la comunidad para fortalecer la convivencia escolar.					
27.	A IE implementa acciones con los estudiantes, padres de familia y personal de la IE para la prevención y atención de la violencia escolar.					
28.	La IE atiende oportunamente situaciones de violencia escolar, de acuerdo a los protocolos vigentes (SISEVE).					
29.	La IE desarrolla acciones de tutoría y orientación educativa para la formación integral de los estudiantes.					
30.	La IE desarrolla las horas de tutoría, abordando temas propuestos por el tutor y los estudiantes.					

GRACIAS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IIEE N° 80435

OSAYGUE DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CHUCO - 2018

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es para conocer el desempeño docente en la IIEE donde usted labora. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte sólo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

DATOS DEL INFORMANTE

4. Edad: 20 – 30 años () 31 – 40 años () 41 – 50 años () 51 a más ()
5. Tiempo en el cargo: Menos de dos años () de 2 a 5 años () de 5 años a más ()
6. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención las interrogantes y marque con una aspa (X) los ítems que corresponda según sea su caso:

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
Siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
A veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

DIMENSIONES	ITEMS	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. ¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?	1	2	3	4	5
	2. ¿Demuestra dominio de las áreas de desarrollo del nivel educativo que enseña?	1	2	3	4	5
	3. ¿Verifica con regularidad la actualización de la información del áreas o áreas que enseña?	1	2	3	4	5
	4. ¿Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula?	1	2	3	4	5
	5. ¿Utiliza los recursos bibliográficos, visuales e incluye a las TICs de acuerdo a las características de sus estudiantes y al contexto donde labora?	1	2	3	4	5
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. ¿Promueve el enfoque intercultural e inclusivo en el aula?	1	2	3	4	5
	7. ¿Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes e intereses previos de los estudiantes?	1	2	3	4	5
	8. ¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover aprendizajes?	1	2	3	4	5
	9. ¿Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?	1	2	3	4	5

	10. ¿Utiliza instrumentos, criterios y desempeños previstos en la unidad didáctica que permitan verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes?	1	2	3	4	5
	11. ¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?	1	2	3	4	5
	12. ¿Realizan la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?	1	2	3	4	5
	13. ¿Analiza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	14. ¿Promueve espacios de diálogo relativo a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo en propuestas de mejora?	1	2	3	4	5
	15. ¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?	1	2	3	4	5
	16. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?	1	2	3	4	5
	17. ¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?	1	2	3	4	5
	18. ¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?	1	2	3	4	5
	19. ¿Coordina acciones con sus colegas y la dirección para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?	1	2	3	4	5
	20. ¿Construye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?	1	2	3	4	5
	21. ¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y participa en las alianzas estratégicas con la comunidad?	1	2	3	4	5
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDA D Y LA IDENTIDAD DOCENTE	22. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	1	2	3	4	5
	23. ¿Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
	24. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?	1	2	3	4	5
	25. ¿Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales, locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente?	1	2	3	4	5
	26. ¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión?	1	2	3	4	5
	27. ¿Colabora con sus colegas en mejorar en el proceso de enseñanza?	1	2	3	4	5
	28. ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes?	1	2	3	4	5
	29. ¿Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes?	1	2	3	4	5
	30. ¿Participa en forma colegiada para reflexionar sobre su práctica pedagógica y tomar las decisiones?	1	2	3	4	5

Gracias

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.								
1	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes el nivel satisfactorio en la ECE 2018.	✓		✓		✓		
2	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes en el menor nivel de logro en la ECE 2018.	✓		✓		✓		
3	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en la ECE con respecto al año anterior.	✓		✓		✓		
4	La IE implementa actividades relacionadas para el lograr que sus estudiantes alcancen el nivel satisfactorio en la ECE	✓		✓		✓		
5	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en las demás áreas curriculares, según registros y/o actas de evaluación.	✓		✓		✓		
6	La IE implementa actividades relacionadas para lograr el nivel satisfactorio de sus estudiantes en las diversas áreas curriculares.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS Y LAS ESTUDIANTES.								
7	La IE cuenta con consolidados de asistencia por grados y secciones.	✓		✓		✓		
8	La IE mantiene actualizado los datos de los estudiantes en el SIAGIE.	✓		✓		✓		
9	La IE implementa estrategias para evitar el abandono escolar.	✓		✓		✓		
10	La IE identifica a los estudiantes en riesgo de abandono y busca mecanismos de monitoreo y acompañamiento	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA CONDICIONES OPERATIVAS.								
11	El equipo directivo se encarga de elaborar y difundir la calendarización.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo establece en la calendarización las horas mínimas establecidas por nivel.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		

16	El equipo directivo previene eventos que afecten a las actividades planificadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE LOS APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB.							
17	La IE promueve la planificación curricular colaborativa.	✓		✓		✓	
18	La IE cumple con el seguimiento a la implementación de la planificación curricular.	✓		✓		✓	
19	El equipo directivo realiza el seguimiento al desempeño de los estudiantes, identificando e implementando estrategias de mejora.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo realiza la supervisión y acompañamiento de aprendizaje.	✓		✓		✓	
21	El equipo directivo ejecuta acciones de monitoreo sobre actividades programadas en el marco de la gestión del CN.	✓		✓		✓	
22	El equipo directivo ejecuta lleva a cabo el plan de monitoreo en proyectos innovadores que abarquen diversas áreas curriculares.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.							
23	La IE elabora y difunde las normas de convivencia a nivel de aula e IE.	✓		✓		✓	
24	La IE elabora los acuerdos y normas de convivencia propuestos por los estudiantes de cada aula.	✓		✓		✓	
25	La IE establece espacios de participación entre estudiantes, docentes y administrativos.	✓		✓		✓	
26	La IE promueve alianzas con la comunidad para fortalecer la convivencia escolar.	✓		✓		✓	
27	A IE implementa acciones con los estudiantes, padres de familia y personal de la IE para la prevención y atención de la violencia escolar.	✓		✓		✓	
28	La IE atiende oportunamente situaciones de violencia escolar, de acuerdo a los protocolos vigentes (SISEVE).	✓		✓		✓	
29	La IE desarrolla acciones de tutoría y orientación educativa para la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓	
30	La IE desarrolla las horas de tutoría, abordando temas propuestos por el tutor y los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: VARGAS ZAVALA IYAN HENRY DNI N°: 40406445

Especialidad del validador: MG. GESTIÓN PÚBLICA

Otuzco, 15 de junio de 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



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	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Demuestra dominio de las áreas de desarrollo del nivel educativo que enseña.	✓		✓		✓		
3	Verifica con regularidad la actualización de la información del áreas o áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos bibliográficos, visuales e incluye a las TICs de acuerdo a las características de sus estudiantes y al contexto donde labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
6	Promueve el enfoque intercultural e inclusivo en el aula.	✓		✓		✓		
7	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes e intereses previos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados,	✓		✓		✓		
10	Utiliza instrumentos, criterios y desempeños previstos en la unidad didácticas que permitan verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Realiza la evaluación permanente en sus alumnos.	✓		✓		✓		
12	Realizan la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Analiza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
14	Promueve espacios de diálogo relativo a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo en propuestas de mejora.	✓		✓		✓		
15	Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas.	✓		✓		✓		

16	Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones.	✓		✓		✓	
17	Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras.	✓		✓		✓	
18	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
19	Coordina acciones con sus colegas y la dirección para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	Construye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y participa en las alianzas estratégicas con la comunidad.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
22	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	✓		✓		✓	
23	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
24	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓	
25	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales, locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.	✓		✓		✓	
26	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.	✓		✓		✓	
27	Colabora con sus colegas en mejorar en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓	
28	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.	✓		✓		✓	
29	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
30	Participa en forma colegiada para reflexionar sobre su práctica pedagógica y tomar las decisiones.	✓		✓		✓	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: VARGAS ZAVALETA IVAN HENRY DNI N°: 40406445

Especialidad del validador: MG. GESTIÓN PÚBLICA

Otuzco, 15 de junio de 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.								
1	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes el nivel satisfactorio en la ECE 2018.	✓		✓		✓		
2	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes en el menor nivel de logro en la ECE 2018.	✓		✓		✓		
3	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en la ECE con respecto al año anterior.	✓		✓		✓		
4	La IE implementa actividades relacionadas para el lograr que sus estudiantes alcancen el nivel satisfactorio en la ECE	✓		✓		✓		
5	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en las demás áreas curriculares, según registros y/o actas de evaluación.	✓		✓		✓		
6	La IE implementa actividades relacionadas para lograr el nivel satisfactorio de sus estudiantes en las diversas áreas curriculares.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS Y LAS ESTUDIANTES.								
7	La IE cuenta con consolidados de asistencia por grados y secciones.	✓		✓		✓		
8	La IE mantiene actualizado los datos de los estudiantes en el SIAGIE.	✓		✓		✓		
9	La IE implementa estrategias para evitar el abandono escolar.	✓		✓		✓		
10	La IE identifica a los estudiantes en riesgo de abandono y busca mecanismos de monitoreo y acompañamiento	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA CONDICIONES OPERATIVAS.								
11	El equipo directivo se encarga de elaborar y difundir la calendarización.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo establece en la calendarización las horas mínimas establecidas por nivel.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		

16	El equipo directivo previene eventos que afecten a las actividades planificadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE LOS APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB.							
17	La IE promueve la planificación curricular colaborativa.	✓		✓		✓	
18	La IE cumple con el seguimiento a la implementación de la planificación curricular.	✓		✓		✓	
19	El equipo directivo realiza el seguimiento al desempeño de los estudiantes, identificando e implementando estrategias de mejora.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo realiza la supervisión y acompañamiento de aprendizaje.	✓		✓		✓	
21	El equipo directivo ejecuta acciones de monitoreo sobre actividades programadas en el marco de la gestión del CN.	✓		✓		✓	
22	El equipo directivo ejecuta lleva a cabo el plan de monitoreo en proyectos innovadores que abarquen diversas áreas curriculares.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.							
23	La IE elabora y difunde las normas de convivencia a nivel de aula e IE.	✓		✓		✓	
24	La IE elabora los acuerdos y normas de convivencia propuestos por los estudiantes de cada aula.	✓		✓		✓	
25	La IE establece espacios de participación entre estudiantes, docentes y administrativos.	✓		✓		✓	
26	La IE promueve alianzas con la comunidad para fortalecer la convivencia escolar.	✓		✓		✓	
27	A IE implementa acciones con los estudiantes, padres de familia y personal de la IE para la prevención y atención de la violencia escolar.	✓		✓		✓	
28	La IE atiende oportunamente situaciones de violencia escolar, de acuerdo a los protocolos vigentes (SISEVE).	✓		✓		✓	
29	La IE desarrolla acciones de tutoría y orientación educativa para la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓	
30	La IE desarrolla las horas de tutoría, abordando temas propuestos por el tutor y los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: PERALES HERRERA EDWIN MARTIN DNI N°: 19021874

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Otuzco, 15 de junio de 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

 I.E. 80129 - "CRISTO JESUS"
Otuzco - La Libertad
[Signature]
Edwin Martín Perales Herrera
DIRECTOR
Dr. Administración de la Educación

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	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Demuestra dominio de las áreas de desarrollo del nivel educativo que enseña.	✓		✓		✓		
3	Verifica con regularidad la actualización de la información del áreas o áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos bibliográficos, visuales e incluye a las TICs de acuerdo a las características de sus estudiantes y al contexto donde labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
6	Promueve el enfoque intercultural e inclusivo en el aula.	✓		✓		✓		
7	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes e intereses previos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados,	✓		✓		✓		
10	Utiliza instrumentos, criterios y desempeños previstos en la unidad didácticas que permitan verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Realiza la evaluación permanente en sus alumnos.	✓		✓		✓		
12	Realizan la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Analiza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
14	Promueve espacios de diálogo relativo a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo en propuestas de mejora.	✓		✓	✓	✓		
15	Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas.	✓		✓		✓		

16	Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones.	✓		✓		✓	
17	Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras.	✓		✓		✓	
18	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
19	Coordina acciones con sus colegas y la dirección para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	Construye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y participa en las alianzas estratégicas con la comunidad.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
22	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	✓		✓		✓	
23	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
24	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓	
25	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales, locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.	✓		✓		✓	
26	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.	✓		✓		✓	
27	Colabora con sus colegas en mejorar en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓	
28	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.	✓		✓		✓	
29	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
30	Participa en forma colegiada para reflexionar sobre su práctica pedagógica y tomar las decisiones.	✓		✓		✓	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: PERALES HERRERA EDWIN MARTIN DNI N°: 19021874

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

Otuzco, 15 de junio de 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



I.E. 80229 - "CRISTO JESÚS"
Otuzco - La Libertad

Edwin Martín Perales Herrera
DIRECTOR

Dr. Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.								
1	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes el nivel satisfactorio en la ECE 2018.	✓		✓		✓		
2	La IE muestra el porcentaje de sus estudiantes en el menor nivel de logro en la ECE 2018.	✓		✓		✓		
3	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en la ECE con respecto al año anterior.	✓		✓		✓		
4	La IE implementa actividades relacionadas para el lograr que sus estudiantes alcancen el nivel satisfactorio en la ECE	✓		✓		✓		
5	La IE muestra el progreso de sus estudiantes en las demás áreas curriculares, según registros y/o actas de evaluación.	✓		✓		✓		
6	La IE implementa actividades relacionadas para lograr el nivel satisfactorio de sus estudiantes en las diversas áreas curriculares.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS Y LAS ESTUDIANTES.								
7	La IE cuenta con consolidados de asistencia por grados y secciones.	✓		✓		✓		
8	La IE mantiene actualizado los datos de los estudiantes en el SIAGIE.	✓		✓		✓		
9	La IE implementa estrategias para evitar el abandono escolar.	✓		✓		✓		
10	La IE identifica a los estudiantes en riesgo de abandono y busca mecanismos de monitoreo y acompañamiento	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA CONDICIONES OPERATIVAS.								
11	El equipo directivo se encarga de elaborar y difundir la calendarización.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo establece en la calendarización las horas mínimas establecidas por nivel.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo realiza el seguimiento de la asistencia y puntualidad de los docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		

16	El equipo directivo previene eventos que afecten a las actividades planificadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE LOS APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB.							
17	La IE promueve la planificación curricular colaborativa.	✓		✓		✓	
18	La IE cumple con el seguimiento a la implementación de la planificación curricular.	✓		✓		✓	
19	El equipo directivo realiza el seguimiento al desempeño de los estudiantes, identificando e implementando estrategias de mejora.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo realiza la supervisión y acompañamiento de aprendizaje.	✓		✓		✓	
21	El equipo directivo ejecuta acciones de monitoreo sobre actividades programadas en el marco de la gestión del CN.	✓		✓		✓	
22	El equipo directivo ejecuta lleva a cabo el plan de monitoreo en proyectos innovadores que abarquen diversas áreas curriculares.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.							
23	La IE elabora y difunde las normas de convivencia a nivel de aula e IE.	✓		✓		✓	
24	La IE elabora los acuerdos y normas de convivencia propuestos por los estudiantes de cada aula.	✓		✓		✓	
25	La IE establece espacios de participación entre estudiantes, docentes y administrativos.	✓		✓		✓	
26	La IE promueve alianzas con la comunidad para fortalecer la convivencia escolar.	✓		✓		✓	
27	A IE implementa acciones con los estudiantes, padres de familia y personal de la IE para la prevención y atención de la violencia escolar.	✓		✓		✓	
28	La IE atiende oportunamente situaciones de violencia escolar, de acuerdo a los protocolos vigentes (SISEVE).	✓		✓		✓	
29	La IE desarrolla acciones de tutoría y orientación educativa para la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓	
30	La IE desarrolla las horas de tutoría, abordando temas propuestos por el tutor y los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: RODRIGUEZ HURTADO DORIS ARISTELA DNI N°: 19037892

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACION

Otuzco, 15 de junio de 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



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	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Demuestra dominio de las áreas de desarrollo del nivel educativo que enseña.	✓		✓		✓		
3	Verifica con regularidad la actualización de la información del áreas o áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
5	Utiliza los recursos bibliográficos, visuales e incluye a las TICs de acuerdo a las características de sus estudiantes y al contexto donde labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
6	Promueve el enfoque intercultural e inclusivo en el aula.	✓		✓		✓		
7	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes e intereses previos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover aprendizajes.	✓		✓		✓		
9	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados,	✓		✓		✓		
10	Utiliza instrumentos, criterios y desempeños previstos en la unidad didácticas que permitan verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Realiza la evaluación permanente en sus alumnos.	✓		✓		✓		
12	Realizan la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Analiza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
14	Promueve espacios de diálogo relativo a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo en propuestas de mejora.	✓		✓		✓		
15	Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas.	✓		✓		✓		

16	Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones.	✓		✓		✓	
17	Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras.	✓		✓		✓	
18	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
19	Coordina acciones con sus colegas y la dirección para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	Construye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales.	✓		✓		✓	
21	Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y participa en las alianzas estratégicas con la comunidad.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
22	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	✓		✓		✓	
23	Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
24	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓	
25	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales, locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.	✓		✓		✓	
26	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.	✓		✓		✓	
27	Colabora con sus colegas en mejorar en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓	
28	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.	✓		✓		✓	
29	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
30	Participa en forma colegiada para reflexionar sobre su práctica pedagógica y tomar las decisiones.	✓		✓		✓	

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: RODRIGUEZ HURTADO DORIS ARISTELA DNI N°: 19037892

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

Otuzco, 15 de junio de 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



ANEXO 3: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 2

Relación de validadores

VALIDADOR	RESULTADO
Dr. Perales Herrera Edwin Martin	Aplicable
Mg. Vargas Zavaleta Ivan Henry	Aplicable
Mg. Rodríguez Hurtado Doris Aristela	Aplicable

Nota: Las fuentes se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 3

Fiabilidad del cuestionario Compromisos de Gestión Escolar

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.953	30

Tabla 4

Fiabilidad del cuestionario Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.874	30

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Compromisos de gestión escolar y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco, año 2018.

Autor: Br. Jorge Luis Reyes Zavaleta

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 de Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?</p> <p>Problema específicos ¿Existe correlación entre los compromisos de gestión escolar con respecto al progreso de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Los compromisos de gestión escolar con</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 de Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>Objetivo específicos O1 Identificar el nivel de los compromisos de gestión en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018. O2 Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018. O3 Determinar la relación del Progreso de los aprendizajes</p>	<p>Hipótesis general Ha Los compromisos de gestión escolar se relaciona positivamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 de Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018</p> <p>Ho. Los compromisos de gestión escolar no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 de Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Los compromisos de gestión escolar con respecto al progreso de los aprendizajes de los estudiantes se relacionan positivamente con el</p>	<p>a) Variables: Variable 1. Compromisos de gestión escolar Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progreso de los aprendizajes de los estudiantes - Acceso y permanencia de los estudiantes - Calendarización y gestión de las condiciones operativas. - Acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB. - Gestión de la convivencia escolar. <p>b) Variable 2. Desempeño docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 	<p>Tipo de investigación: correlacional, no experimental transversal</p> <p>Diseño: Correlacional Siendo el esquema de investigación utilizado el siguiente:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --- r[r] --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O1 = Variable1: compromisos de gestión escolar. O2 = Variable 2: desempeño docente. r = coeficiente de correlación de las</p>

<p>respecto al acceso y permanencia de los estudiantes y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Los compromisos de gestión escolar con respecto a la calendarización y gestión de las condiciones operativas y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre Los compromisos de gestión escolar con respecto al acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientados al logro de aprendizajes previstos en el CNEB y el desempeño</p>	<p>de los y las estudiantes con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>O4 Determinar la relación del acceso y permanencia de las y los estudiantes con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>O5 Determinar la relación de la calendarización y gestión de las condiciones operativas con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>O6 Determinar la relación del acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB con el desempeño docente en la Institución Educativa N°</p>	<p>desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>H2: Los compromisos de gestión escolar con respecto al acceso y permanencia de los estudiantes se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>H3: Los compromisos de gestión escolar con respecto a la calendarización y gestión de las condiciones operativas se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>H4: Los compromisos de gestión escolar con respecto al acompañamiento y</p>	<p>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>variables de estudio 01 y 02</p> <p>Población: 20 unidades de análisis</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta (cuestionarios)</p> <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Se aplicó la hoja de cálculo Excel. Además, se optó por utilizar la aplicación estadística SPSS V25, para hallar los índices de correlación entre las variables, cuyo coeficiente eficaz fue el coeficiente de correlación de Pearson.</p>
---	--	---	---	--

<p>docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?</p> <p>¿Existe correlación entre los compromisos de gestión escolar con respecto a la gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018?</p>	<p>80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>O7 Determinar la relación de la gestión de la convivencia escolar con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80435 Osaygue del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018</p>	<p>monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p> <p>H5: Los compromisos de gestión escolar con respecto a la gestión de la convivencia escolar se relacionan positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80435 Osaygue, del distrito de Santiago de Chuco en el año 2018.</p>		
--	--	---	--	--

ANEXO 5: BASE DE DATOS

Compromisos de Gestión Escolar

Nro.	Progreso de los aprendizajes de los y las estudiantes						Pje.	Acceso y permanencia de las y los estudiantes				Pje.	Calendarización y gestión de las condiciones operativas						Pje.	Acompañamiento y monitoreo a la mejora de la práctica pedagógica						Pje.	Gestión de la convivencia escolar										Pje.	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22		P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30				
1	4	5	4	5	5	5	28	3	4	3	4	14	5	4	5	3	5	3	25	5	2	3	3	3	5	21	4	5	4	4	4	5	5	4	35	123		
2	5	5	4	4	5	5	28	3	5	1	2	11	4	4	3	4	5	4	24	1	4	5	3	2	2	17	5	5	4	5	4	5	5	5	38	118		
3	5	5	4	4	4	5	27	2	2	1	3	8	3	3	3	5	3	5	22	5	5	4	1	4	2	21	5	5	4	4	5	5	5	5	38	116		
4	4	5	5	5	4	5	28	1	2	3	4	10	4	3	3	4	5	4	23	2	4	3	1	3	5	18	5	4	5	5	4	4	4	4	35	114		
5	5	5	4	5	4	5	28	1	4	2	5	12	4	4	3	3	5	4	23	3	2	4	2	1	3	15	5	4	4	4	5	5	4	5	36	114		
6	4	4	5	4	4	5	26	1	5	3	2	11	4	5	5	5	4	3	26	4	4	3	5	5	2	23	5	4	4	5	5	5	4	5	37	123		
7	5	4	5	4	5	5	28	1	2	3	3	9	3	3	5	3	3	4	21	5	2	2	3	2	1	15	4	5	5	5	5	4	4	4	36	109		
8	5	5	5	4	4	4	27	1	4	2	2	9	3	4	5	3	5	3	23	2	2	5	2	4	4	19	4	5	5	4	5	4	4	5	36	114		
9	4	4	5	4	5	4	26	4	2	3	1	10	4	4	4	4	3	4	23	2	2	5	1	3	3	16	4	4	5	5	5	5	5	5	38	113		
10	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	2	17	3	5	4	4	5	4	25	3	2	2	5	5	4	21	5	5	4	5	5	5	5	4	38	128		
11	5	5	5	5	4	5	29	5	5	3	3	16	3	3	3	5	5	5	24	4	5	3	2	1	2	17	4	5	5	4	5	4	4	4	35	121		
12	5	5	5	4	4	5	28	4	5	2	5	16	4	3	4	5	5	3	24	2	1	4	4	2	5	18	5	5	5	4	4	5	4	4	36	122		
13	4	4	5	4	4	4	25	1	1	4	5	11	5	4	4	4	3	4	24	2	5	5	3	3	3	21	5	5	5	4	5	4	5	4	37	118		
14	5	4	5	5	5	5	29	3	2	5	5	15	3	4	3	5	3	5	23	4	2	4	1	3	4	18	4	4	4	4	4	5	5	4	34	119		
15	4	5	5	4	4	5	27	4	1	5	1	11	5	4	5	3	5	3	25	1	2	1	4	1	5	14	5	4	5	4	4	5	4	4	35	112		
16	5	4	4	4	5	4	26	5	3	2	5	15	4	4	3	4	5	4	24	5	4	2	3	2	5	21	5	4	5	4	4	5	4	4	35	121		
17	5	5	5	5	5	5	30	4	3	1	1	9	5	3	3	4	5	3	23	2	5	2	2	4	2	17	4	4	5	5	4	4	5	4	35	114		
18	4	5	4	5	5	5	28	3	5	4	3	15	5	4	5	5	3	3	25	2	1	1	2	3	3	12	5	4	4	4	5	4	5	5	36	116		
19	4	5	4	4	5	5	27	2	1	5	4	12	4	5	5	3	3	5	25	2	3	5	3	1	3	17	4	5	4	4	4	4	4	5	34	115		
20	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	15	3	5	5	3	3	4	23	2	5	5	2	5	1	20	5	4	4	5	4	4	4	5	35	118		

Desempeño Docente

Doc	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Pje.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Pje.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							Pje.	Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente										Pje.	TOTAL						
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29			P30					
1	3	4	4	2	3	16	1	2	1	1	2	3	2	3	15	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	113
2	4	1	4	3	4	16	2	1	2	2	1	3	2	1	14	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	42	111	
3	2	1	4	3	2	12	2	3	2	2	3	2	2	1	17	5	5	5	4	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	42	108		
4	4	3	4	3	2	16	2	3	3	3	3	3	3	2	22	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	42	119			
5	1	2	4	3	3	13	2	3	2	3	3	2	3	1	19	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	40	110		
6	3	4	3	1	3	14	2	3	3	1	3	1	3	1	17	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	39	106			
7	4	1	4	1	1	11	1	3	2	1	3	2	1	3	16	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	107				
8	2	2	3	4	3	14	1	3	2	3	2	1	1	3	16	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	110				
9	1	1	1	3	4	10	1	1	2	1	2	1	2	2	12	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	102			
10	4	2	3	1	3	13	2	2	1	3	1	2	1	3	15	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	108				
11	1	2	4	1	1	9	2	3	2	3	3	3	2	2	20	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	109				
12	1	4	1	2	4	12	3	1	3	2	3	3	3	3	21	4	5	5	4	5	4	4	4	35	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	42	110			
13	2	1	1	4	4	12	3	2	1	2	2	3	1	2	16	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	105			
14	1	4	4	1	3	13	2	2	1	3	3	1	3	1	16	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	40	105			
15	2	1	2	3	4	12	2	3	2	3	2	3	3	2	20	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	40	109				
16	1	3	1	1	4	10	3	2	3	2	3	1	3	3	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	115				
17	4	3	1	2	2	12	1	2	3	2	3	3	1	2	17	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	40	106				
18	1	1	3	3	1	9	2	2	2	2	1	3	2	2	16	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	42	105				
19	2	4	1	1	4	12	3	2	2	1	1	3	1	2	15	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	38	103				
20	2	2	1	3	4	12	3	3	3	3	2	3	3	2	22	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	112				

ANEXO 6: MATRIZ DE CORRELACIONES

Tabla 8

Matriz de correlaciones para medir el grado de relación gestión escolar y el desempeño docente.

		GESTIÓN ESCOLAR	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN ESCOLAR	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Tabla 9

Matriz de correlaciones para medir el grado de progreso de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente.

		PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES	DESEMPEÑO DOCENTE
PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Tabla 10:

Matriz de correlaciones para medir el grado de acceso y permanencia de los estudiantes y el desempeño docente.

		ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES	DESEMPEÑO DOCENTE
ACCESO Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Tabla 11:

Matriz de correlaciones para medir el grado de calendarización y gestión de las condiciones operativas y el desempeño docente.

		CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS	DESEMPEÑO DOCENTE
CALENDARIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Tabla 12:

Matriz de correlaciones para medir el grado de acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de la práctica pedagógica orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB y el desempeño docente.

		ACOMPañAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB	DESEMPEÑO DOCENTE
ACOMPañAMIENTO Y MONITOREO A LOS DOCENTES PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA ORIENTADAS AL LOGRO DE APRENDIZAJES PREVISTOS EN EL CNEB	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

Tabla 13:

Matriz de correlaciones para medir el grado de gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente.

		GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la IE N° 80435 Osaygue

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

AUTORIZACIÓN

El director de la institución educativa N° 80435 "Mártires de los Andes" del caserío de Osaygue, distrito de Santiago de Chuco; autoriza al maestrante de educación con mención en Administración de la Educación de la universidad César Vallejo REYES ZAVALETA, Jorge Luis, a aplicar los cuestionarios sobre compromisos de gestión escolar y desempeño docente a los docentes de la institución educativa en los tres niveles educativos, la misma que será insumo para elaborar su trabajo de investigación denominado: "Compromisos de gestión escolar y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue, distrito de Santiago de Chuco en el año 2018", exhortando a los docentes de la institución educativa a brindar las facilidades del caso al referido profesional.

Osaygue, junio de 2019



[Handwritten signature]
Santos Apolinar Blas Rosales
Director

ANEXO 8: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









