



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromisos de Gestión Escolar y Desempeño docente en
una Institución Educativa de Bellavista**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Mena Hidalgo, Claudia Pamela (orcid.org/0000-0002-6359-1536)

ASESOR:

Dra. Chang Jiménez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A toda mi familia, a mi mamá Liliana Hidalgo Alzamora y mi hermana Anaí Mercedes Mena Hidalgo que siempre estuvo a mi lado apoyando y motivándome, y a todas las personas que confiaron y estuvieron a mi lado durante todo este tiempo apoyándome para lograr que este sueño se convierta en realidad

Agradecimiento

A Dios por brindarme mucha fortaleza. A mi familia por su apoyo. Al Dr. Chang Jiménez, Carlos Alfredo por sus asesorías académicas.

Índice de contenidos

| | |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | iv |
| Índice de gráficos y figuras..... | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos..... | 18 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN..... | 30 |
| VI. CONCLUSIONES | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| REFERENCIAS | 38 |
| ANEXOS..... | 44 |

Índice de tablas

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Compromisos de gestión escolar y el desempeño docente. | 20 |
| Tabla 2 Dimensión progreso anual de aprendizajes y el desempeño docente | 21 |
| Tabla 3 Dimensión retención anual y el desempeño docente..... | 22 |
| Tabla 4 Dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente | 23 |
| Tabla 5 Dimensión acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica y el desempeño docente | 24 |
| Tabla 6 Dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente. ... | 25 |
| Tabla 7 Prueba de normalidad | 26 |
| Tabla 8 Correlación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente | 26 |
| Tabla 9 Correlación entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente | 27 |
| Tabla 10 Correlación entre la dimensión retención anual y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista | 27 |
| Tabla 11 Correlación entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente | 28 |
| Tabla 12 Correlación entre la dimensión acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica y el desempeño docente | 28 |
| Tabla 13 Correlación entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente | 29 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---------------------------------------------------|----|
| Figura 1 Diseño de un estudio correlacional | 15 |
|---------------------------------------------------|----|

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, la metodología constaba de un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel correlacional, con un corte transversal, la muestra fue con una población de 23 docentes de la I. E Bellavista. En la recolección de los datos de las variables se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario en escala de valoración Likert. Para realizar el análisis estadístico se utilizó la aplicación SPSS versión 25, aplicando la herramienta estadística de Rho de Spearman. Los resultados fueron: En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,848 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación alta y positiva, además, se encontró que el nivel de significancia es 0,000 siendo número menor de 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando que los compromisos de gestión escolar se enlazan con el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista.

Palabras clave: Compromisos, gestión, escolar, desempeño, docente.

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between school management commitments and teacher performance in an educational center in Bellavista, the methodology consisted of a non-experimental design, quantitative approach, basic type, correlational level, with a cross section, the sample was with a population of 23 teachers of the I. E Bellavista. In the collection of the data of the variables, the survey technique was used and the Likert assessment scale questionnaire was used as an instrument. To perform the statistical analysis, the SPSS version 25 application was used, applying the Spearman's Rho statistical tool. The results that were obtained were: In the results shown below, it details that the Spearman's Rho correlation coefficient is 0.848 and according to the statistical formulation it presents a high and positive relationship, therefore if there is a high and positive relationship, In addition, it was found that the level of significance is 0.000, with a number less than 0.05; therefore, the alternative hypothesis is accepted, indicating that school management commitments are linked to teaching performance in an educational institution in Bellavista.

Keywords: Commitments, management, school, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

La administración en las escuelas como elemento de la institución ha sufrido una serie de cambios esenciales en el diverso sistema de la vida social en los recientes años (Pérez, 2014). Administrar las instituciones educativas demanda cada vez competencias más especializadas (García et al., 2018), ante ello la gestión educativa se ha convertido en un soporte de apoyo a las deficiencias de los colegios (Chachipanta et al., 2022). En América la gestión educativa está asociada al cumplimiento de compromisos y se concretan a través del desempeño docente (Hervis, 2018); sin embargo, muchas veces no se instrumenta el proceso de enseñanza al currículo, afectando la planeación didáctica y la forma de promover el aprendizaje (Gómez & Topete, 2018). Es así que no se puede hablar de logros en educación cuando se tiene un pobre desempeño docente (Sepúlveda et al., 2019; y Sardon, 2017).

En el Perú en los últimos años la escuela es la institución que menos cambios ha experimentado (Quispe, 2020), lo que se reflejó en bajos resultados de aprendizaje como la revisión del Programa Internacional para la Evaluación de Alumnos (PISA) donde se obtuvo el puesto 64 de 77 países (Meza et al., 2021). El proceso educativo y papel de docentes está ligado a la deficiente gestión en la que trabajan (Esquerre & Pérez, 2021), donde se observa dificultad para manejar competencias, debido al bajo compromiso para lograr los objetivos que afectan la parte administrativa y el aprendizaje (Villanueva et al., 2021). El resultado de la evaluación ha demostrado que la escuela de hoy se encarga de una serie de tareas más extensas que hace diez años (Núñez, 2019). Por otra parte, las actividades de los profesores no se enfocan específicamente en mejorar los niveles educativos, sino en los deberes de tradición de los directores o administradores burocráticos.

Según el Ministerio de Educación, esto se debe al desfase de la demanda educativa que presenta un sin número de necesidades, por ello se plantearon retos de gestión educativa para transformar la escuela, su dinámica, estructura y organización para lograr los resultados esperados, promoviendo una guía de administración educativa basado en compromisos conforme a la dirección del conjunto ejecutivo (MINEDU, 2014).

La gestión escolar dentro del buen marco del desempeño toma como apoyo el desempeño docente, ante ello más de 3 500 actores se reunieron para aportar a la instauración del marco de buen desempeño ejecutivo, que fue indispensable para lograr un cambio en los procedimientos educativos a través de competencias. Algunas instituciones educativas del país evidenciaron cierta carga de improvisación en la dirección, además de poca participación de maestros en la planeación educativa, por lo que la ejecución de actividades no han sido evaluadas para conocer los resultados y plantear soluciones (Ramos, 2019; y Soria et al., 2020).

Una evaluación realizada en amazonas debeló que el desempeño docente en instituciones fue deficiente con 37.5% respecto a la convivencia escolar, 25% regular en seguimiento del aprendizaje y 25% bueno en planificación curricular (Barboza et al., 2021). El desempeño docente si bien es cierto es atribuible a características; sin embargo, para Castillo et al. (2017) un 12% está relacionado al entorno donde se desempeña; es por ello que la gestión educativa no ha cumplido con los resultados esperados.

Los inicios de años escolares se vieron afectados por la falta de instrumentos de gestión institucional. Para representantes de las UGELES, no cumplir con los compromisos ha dependido del déficit en presupuesto que manejan y del compromiso de su personal (Televisión Tarapoto, 2021). En las instituciones educativas se observó que el incumplimiento de compromisos está relacionado a la falta de estrategias y administración de procesos, como también a la ausencia de liderazgo, competencias y prácticas evaluativas por parte de los directivos. La falta de dirección en la gestión no promueve el compromiso, la sostenibilidad y la terminación del año académico de manera correcta, lo que afecta el desempeño docente tanto en la planificación del trabajo y los procesos. No dar un apoyo y supervisión a la evaluación educativa, desmotiva al maestro incumpliendo responsabilidades por la ausencia de compromiso de los ejecutivos.

La Institución Educativa N° 0176 “Ricardo Palma” se localiza en la localidad de Huingoycu, Provincia de Bellavista perteneciente a la UGEL Bellavista, Región San Martín, en dicha IE se ha podido identificar que los

docentes muestran desmotivación y desinterés por efectuar el desarrollo de la práctica de manera pertinente y oportuna, a pesar de ser conscientes de lo que implica evaluar y de la tarea que significa que todo el personal docente se involucre. A partir de la realidad se evidenció deficiencias en cuanto al desempeño docente, teniendo como causas la no formulación de acciones estratégicas, metas prioritarias de recursos, claridad de recursos no adquiridos, plan docente y curricular inadecuado, poca inoperancia de evaluar la enseñanza mediante visitas continuas al salón, cierta incoherencia e inconsistencia entre lo que se dice y lo que se hace. La gestión escolar no promueve compromiso, identidad y el adecuado uso de los recursos con los que cuenta, no facilita la planificación del año, no permite que se desarrolle plenamente la gestión comunitaria, pedagógica y administrativa, quizá por motivo del desconocimiento del rendimiento de la dirección y el compromiso de la administración educativa.

Por tal razón en el ángulo de esta perspectiva se estableció como problema ¿Cuál es la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la I.E. RICARDO PALMA N° 0176, Bellavista, 2022?

El estudio se respaldó en la teoría de gestión educativa, propuesta por García que buscó demostrar ante la deficiente gestión educativa, la importancia de mantener un equilibrio en la autonomía institucional para elevar la calidad educativa, mediante actividades administrativas y pedagógicas efectivas. A nivel metodológico por medio de procesos válidos se buscó establecer la relación entre los acuerdos de gestión escolar en el desempeño de profesores, para ofrecer soluciones al fortalecimiento de instituciones reflejadas en el buen desempeño y proceso aprendizaje para un sistema educativo de calidad. A nivel práctico permitirá dirigir la gestión de educación, a través de compromisos para asegurar el progreso educativo, la continuidad y término del año educativo, mediante una dirección consensuada, un ambiente adecuado y un seguimiento al desempeño docente. A nivel educativo se buscó direccionar y promover por medio de compromisos una gestión adecuada que se vea reflejada en resultados educativos.

El objetivo general fue establecer la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la I.E. RICARDO PALMA N° 0176, Bellavista, 2022; y como i) determinar la relación entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, ii) determinar la relación entre la dimensión retención anual y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, iii) determinar la relación entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, iv) determinar la relación entre la dimensión acompañamiento y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, y v) determinar la relación entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.

La hipótesis general fue: existe relación significativa entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista; y como específicas: i) existe relación significativa entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista, ii) existe relación significativa entre la dimensión retención anual y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, iii) existe relación significativa entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, iv) existe relación significativa entre la dimensión acompañamiento y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista, y v) existe relación significativa entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.

II. MARCO TEÓRICO

García et al. (2018) analizó los acuerdos de la dirección educativa y la calidad docente a través de un informe básico, no experimental, que utilizó como técnica una guía de documentación. Concluyó que las dos variables están relacionadas, con un coeficiente = 0.750 y una significancia = 0.000, lo que indicó que la educación de calidad, depende de la administración de educación y la enseñanza de calidad, la vinculación a la docencia al desarrollo del marco de formación humana y académico con la población para una sociedad cambiante. Asimismo, el director es el gestor de la calidad de enseñanza, que debe llevar a cabo el trabajo que le corresponde y estar capacitado para realizar un trabajo eficiente, renunciando a su interés personal y comprometiéndose con lo institucional.

Cóndor y Remache (2019) evaluaron el rendimiento de la dirección de maestros y la calidad de la enseñanza, por medio de una metodología básica, correlacional que utilizó una muestra de 43 docentes y como técnica la entrevista. Concluyó que las variables están relacionadas, $r = 0,562$ y $p\text{-valor} = 0,000$; las dificultades más importantes que se hallaron en el salón fueron la modificación de los planes escolares, las herramientas y materiales con los que trabaja y se desarrollan los estudiantes, también, pocas veces se comentan las tareas que se realizan. No se orienta a la acción colaborativa, de manera que no permiten a los alumnos acumular información mediante la interrelación, de lo descubierto se observa mal compromiso del director y del docente al proporcionar un entorno adecuado para que los estudiantes obtengan sus informaciones, estas terribles condiciones no ayudan al aprendizaje y desalientan a los alumnos a querer realizarlo.

Sánchez y Delgado (2020) analizaron el acuerdo de la Pedagogía con el proceso del aprendizaje en los centros educativos, mediante un estudio básico, y diseño documental, que utilizó como muestra reportes bibliográficos y como instrumento la ficha bibliográfica. Concluyeron que la administración educativa es una serie de pasos planeados que ayudan a mejorar la enseñanza a través de estrategias y metodologías que promuevan el desarrollo de tareas de la institución en la que la población escolar se

relaciona social y culturalmente. En primer lugar, se refiere a planificar, organizar y evaluar el proceso, y en segundo lugar con respecto a los resultados de los servicios que se centran en las enseñanzas y los aprendizajes, siendo necesaria la integración de los alumnos en el entorno social para que se interesen y motiven a resolver los problemas a los que se enfrentan, continuando con su formación y crezcan como líderes, logrando sus metas y propósitos individuales.

González (2018) determinó el liderazgo administrativo y su vínculo con el acuerdo de los docentes en Guayaquil, cuyo propósito fue aplicar una evaluación del vínculo entre las variables de investigación que utilizó el enfoque cuantitativo y correlacional, mediante cuestionarios, se aplicó a 36 profesores. Concluyeron que hay asociación positiva entre el liderazgo y el compromiso de maestros, según lo determinado por el coeficiente de Spearman, el cual tiene un nivel de significancia relativa menor a 0,01 ($p = 0,000$). Se demostró que el coeficiente de correlación fue alto y significativo. Las contribuciones teóricas a este estudio son esenciales para futuros estudios.

Loayza (2021) analizó el incentivo del trabajo y el rendimiento de maestros en los centros educativos públicos de Prado, Bellavista y Callao. Tuvo como propósito establecer un vínculo entre el incentivo del trabajo y el rendimiento del maestro. El método fue básico, no experimental que buscó información sobre el problema de investigación teniendo en consideración el ambiente educativo. La población encuestada lo conformaron 70 profesores mediante cuestionarios. Concluyó que el incentivo del trabajo se asoció con el rendimiento de los maestros mediante la relación de Spearman moderado ($Rho 0.462$ y valor de $p = 0,000$).

Gonzales (2017) determinó el liderazgo educativo y su impacto en la eficacia educativa en una IE. Con un estudio básico, correlacional que incluyó a 129 docentes como muestra y una herramienta de cuestionario. Concluyó que las variables están relacionadas causalmente donde $r = 0.632$ y $p = 0.000$; al utilizar la técnica quedó claro que en una institución educativa es posible obligar a todos los miembros del equipo directivo a hacer lo mejor posible y actuar siempre con honestidad en su trabajo, a dar lo mejor de sí y se lograrán

beneficios, el desempeño de los docentes, pero para lograrlo se necesitan no solo estructuras teóricas sino además medidas indispensables para realizar una mejora en la estructura y el entorno sobre manejar la ciencia y la tecnología para que funcionen, además de la formación correspondiente, el tiempo, de manera que si son adecuados para realizar sus tareas educativas.

Vidal y Barriga (2018) determinaron la asociación entre la administración del liderazgo y rendimiento educativo en una I.E., mediante un estudio correlacional que incluyó como muestra 4 directores y 200 profesores, a quienes les aplicaron cuestionarios. Finalizaron que las variables se asocian con $r = 0.635$ y $p = 0.000$. Se observó que con el pleno liderazgo de los directores de establecimiento, es posible obtener un rendimiento positivo de los maestros que trabajan en el centro educativo, que es el factor para el cumplimiento de ofrecer un servicio de alta calidad, cambiando esta imagen mala que posee la población educativa en el Perú, una vez que se logre el incentivo de todos los profesores mediante el liderazgo de la administración, todo cambiará ya que habrá alumnos calificados y con capacidad de resolución de problemas y dificultades sociales que son generalizados en nuestro país, pero todos en la casa debemos contribuir con la educación.

Sucari y Quispe (2019) analizaron el trabajo docente y su vínculo con los acuerdos de la administración educativa en secundaria, por medio de un estudio correlacional y una muestra de 84 profesores, por medio de cuestionarios. Finalizaron que los constructos se asocian con un $r = 0.479$ y el valor de probabilidad de 0.000; evidenciando que las decisiones adecuadas educativas que se toman en un centro educativo repercute en la calidad de la enseñanza, así como preservar apropiadamente las interacciones interpersonales entre el personal directivo y maestro es notado por los estudiantes ya que lo pondrán en práctica en su rutina, se realizan las tareas docentes. Como grupo se suman a los esfuerzos para alcanzar los objetivos se propongan; es fundamental que la administración educativa sea idónea para impulsar un ambiente institucional donde docentes y estudiantes puedan desempeñar sus funciones en armonía y tranquilidad.

Rabanal (2019) determinó la influencia entre la administración escolar y el compromiso directivo en un centro educativo de la ciudad de Cajamarca. El

estudio fue básico, trabajaron con un equipo de investigación de 25 profesores, aplicando encuestas y cuestionarios. El resultado obtenido por el investigador fue la correlación de Pearson $r = 0.893$, encontrando asociación positiva o directa entre los constructos en investigación, señalando que a mayor liderazgo hay una administración superior, y a menor liderazgo, más débil la administración educativa. Este estudio es esencial porque brindó conocimiento a la sociedad educativa.

Vidal (2019) estableció la relación entre el liderazgo administrativo y su vínculo con la implementación de los acuerdos del consejo de educación. Se desarrolló un informe cuantitativo, no experimental y correlacional, seleccionando como muestra a 20 profesores con un método de muestreo no probabilístico y el uso de una herramienta de cuestionario para recolectar información. Como resultados obtuvo un nivel de asociación $r = 0.709$; por lo tanto concluyó que las variables de investigación están relacionadas significativamente.

Vásquez (2017) estableció la asociación entre el ambiente de trabajo y respeto por el acuerdo de la dirección de una I.E., en Tarapoto, a través de una metodología correlacional con 21 personas les aplicó un cuestionario. Concluyó que las variables se relacionan por medio de un coeficiente $r = 0,651$ y $p\text{-valor} = 0,000$; por lo tanto, se considera como un aporte al rendimiento de las tareas de formación docente, pero en esta ocasión, la ausencia de una administración superior y asesoría del Ministerio de Educación al rector, como se señaló, las instituciones educativas carecen de innovación, estructura y los servicios principales son insuficientes. Entonces, estos elementos limitan en cierto nivel que los estudiantes puedan obtener mejores resultados en su centro educativo, es indispensable que el gobierno local tenga una cercanía a la industria educativa y sea posible ayudar en este servicio para llegar al mayor número de estudiantes que si lo requieren, pero no tienen accesibilidad.

Sandoval (2017) determinó el vínculo entre el liderazgo educativo y el respeto a los acuerdos del consejo educativo de un I.E. en Tarapoto. Utilizó una metodología correlacional en 20 personas a quienes les administro encuestas. Concluyó que las variables están relacionadas $r = 0.7790$ y una significancia = 0.000, mostrando así la relevancia de tener líderes en los

centros que promueven el compromiso de los docentes con el centro educativo, aprovechando al máximo su educación así como sus instalaciones de los colegios, siendo diseñadas para ser empleadas al máximo de sus capacidades y esto se realiza usando los beneficios al máximo, de manera que se logrará el aprendizaje de los estudiantes; descubriendo las cualidades y valores de cada uno para ser educados y orientados en el rumbo adecuado, los líderes educativos deben crear el entorno indispensable, esforzándose para que todos actúen de manera proactiva y sostengan una buena relación.

Curitima (2020) determinaron la asociación entre la administración educativa y ejecución del trabajo entre directores de I.E., de nivel primaria. Para ello realizaron un informe correlacional y utilizaron una muestra de 21 profesores y dos cuestionarios. Concluyó que las variables están relacionadas con $r = 0.399$ y el valor de probabilidad de 0.000; incluso si los directores tienen una gestión adecuada, mejorará el rendimiento de las personas que trabajan en el campus, creará un ambiente cómodo y agradable y traerá una alta eficiencia en la mayoría de su trabajo, se debe enfatizar que la gestión educativa se trata también de crear un entorno adecuado tanto económicamente como en cuanto a los recursos indispensables y no solo emocionales o motivacional, ya que por más incentivados que trabajen los maestros, perderán su nivel porque no se ve facilitado por los instrumentos y métodos para hacerlo, a expensas de la eficiencia del trabajo.

Respecto a las teorías que fundamentaron el estudio se mencionaron:

Las acciones en el centro educativo deben atender a la reflexión continua del hombre: sobre su procedencia, presencia y razón de ser en la tierra (García, 2021). Según el MINEDU (2016) es la práctica administrativa que se debe aplicar en los centros educativos y las condiciones adecuadas que se deben crear para que los alumnos alcancen los resultados de enseñanzas definidos en el programa de Educación Básica Nacional. Según la resolución Viceministerial N° 273-MINEDU, las obligaciones de la dirección educativa apoyan al desarrollo de una gestión pertinente porque indican los resultados que deben alcanzarse y determinan sus prioridades, así como las condiciones que se deben realizar para su logro (MINEDU, 2020).

Asimismo, MINEDU (2020) en la Resolución Viceministerial N° 273-202,

los acuerdos de la dirección educativa apoyan al desarrollo de una correcta gestión porque muestran los resultados de los compromisos 1 y 2 a alcanzar y priorizarlos en el proceso, también cumplir los compromisos 3, 4 y 5 indicando las condiciones de operación que se deben crear en la institución educativa para lograr los objetivos previstos. Se trabajó con los compromisos de administración escolar 3, 4 y 5 que corresponden a las condiciones de operación del centro educativo, incluye 3 dimensiones, 17 indicadores y se dividen en 34 elementos.

Según el MINEDU (2021) se señala el compromiso de la administración educativa con niveles que permitan la transformación y operación sustentable para definir, aspectos y propósitos de la gestión educativa. Así, la gestión educativa fomenta y plasma el buen gobierno de los centros educativos, ya que señalan los hallazgos importantes que se desea obtener y la condición básica para lograrlo. De igual forma, los compromisos en la gestión en los responsables son prácticas que deben desarrollar en los centros educativos para crear condiciones y alcanzar metas y resultados educativos (Gamboa, 2021). Debe desarrollarse en los colegios y orientarse hacia la progresión anual de los resultados de la enseñanza, con alumnos que culminan sus estudios a tiempo y se mantienen en el sistema de educación. Por eso, es esencial respetar la planificación, apoyar la práctica docente (MINEDU, 2015).

Compromisos de gestión escolar - Dimensiones:

Progreso de aprendizajes anuales: este compromiso tiene como finalidad expresar el fortalecimiento del aprendizaje de los alumnos y pretende dirigir las actuaciones de toda la asociación educativa hacia el propósito. Este compromiso se considera el resultado y la base de la capacidad de IE y en gran medida, de todo el sistema de educación, para garantizar que todos los alumnos lleguen a los resultados educativos que desean (MINEDU, 2017).

Retención anual de alumnos en la I.E.: El objetivo se basa en que el centro educativo tome medidas para evitar el abandono educativo y garantizar que todos los alumnos matriculados completen sus estudios durante sus períodos de estudio. Este compromiso además se ve como un resultado y se interpreta como la habilidad del sistema de educación para garantizar que los alumnos permanezcan en el aula. De la misma manera, asegura que las

clases, cursos o niveles de educación se completen a tiempo, asegurando que la educación básica se complete a tiempo (MINEDU, 2017).

Cumplimiento del calendario planificado: la planificación es organizar el tiempo del año escolar con el objetivo de crear una acción colaborativa, participativa y colectiva entre los maestros. Su propósito es mejorar el tiempo y el uso en el centro educativo. De la misma manera, en este compromiso, asegura las condiciones de operación y de seguridad para la prestación de educación de calidad (MINEDU, 2020).

Seguimiento y monitoreo de la práctica educativa: explica que los administradores y educadores desarrollen acciones para una mejor enseñanza y aprendizaje, por lo que enfatiza el planificar, la mediación del comportamiento y las evaluaciones formativas. (MINEDU, 2020). En este sentido, se han desarrollado los siguientes métodos de gestión: supervisión de la práctica educativa, apoyo educativo y espacios de trabajo en grupo, supervisión y apoyo al proceso de aprendizaje, sensibilización socioemocional, apoyo global y seguimiento del alumno. En cuanto al seguimiento de la práctica docente, es un procedimiento que se lleva a cabo con el propósito de comprobar y recopilar información sobre la práctica docente e información recolectada durante el desarrollo del curso para su análisis, identificar aciertos y aspectos clave y luego presentar información consistente y relevante y decisiones oportunas para lograr los resultados de aprendizaje deseados (MINEDU, 2016). En cuanto al apoyo educativo, el acompañamiento que brindan los directores a sus maestros al procurar el pensamiento crítico en la práctica educativa que se ha realizado, este apoyo se brinda en varios aspectos como: planificación curricular, implementación de aprendizajes, realización de métodos en ambientes virtuales, uso de materiales y recursos.

Gestión de la convivencia en el colegio: se refiere a las relaciones que existen entre los integrantes de la organización, una estructura común que se da de manera permanente, y esta responsabilidad se comparte por directores, maestros, auxiliares, administración, alumnos y familias (MINEDU, 2020). En tal sentido, la convivencia educativa es la institución principal, hay que tener en cuenta que en las escuelas todo es educación, por eso es esencial

entender con claridad cómo se forma al individuo, porque esa es la gran responsabilidad de la comunidad de educación, porque es un grupo de construcción que se da todos los días. Es primordial dejar en claro que los administradores deben gestionar las condiciones indispensables para construir una convivencia positiva.

Esta dimensión se centra en medidas como promover la convivencia en las escuelas, prevenir la violencia y prestar atención a la diversidad de inteligencia emocional. De acuerdo al fomento de la convivencia en el colegio, se tiene en consideración la creación de ambientes donde haya democracia para la participación de los alumnos y puedan desarrollar competencias que les permitan formarse integralmente (MINEDU, 2020). También, es esencial elaborar o actualizar las normas de convivencia, las cuales deben implementarse con participación de los integrantes (MINEDU, 2019).

Enfoques teóricos del desempeño docente. Según Chiavenato (2000) planteó que el desempeño son acciones observadas en los empleados relacionadas con el alcance de los objetivos institucionales. Un director, para Coll (2010) es un individuo que tiene la capacidad de guiar a una entidad. Conforme al desempeño, según la norma MINEDU (2020) es la conducta del director en el ejercicio de sus facultades, y se evalúa mediante observaciones y entrevistas, se emplea evidencia cualitativa para recopilar un informe de cumplimiento o incumplimiento de su desempeño. Luego, Guerrero (2011) mostró que el Marco del desempeño de la dirección se emplea un instrumento para la reforma educativa y como un componente clave del desarrollo docente en el MINEDU, ya que los logros de gestión promueven las buenas prácticas, el buen ambiente entre los empleados, ayudando a la comunicación fluida requerida para la toma de decisiones institucionales, las acciones en el centro educativo deben atender a las reflexiones continuas humanas: sobre su procedencia, presencia y razón de ser en la tierra (Beuchot, 2019; y Cortés et al., 2014).

Desempeño: se llama rendimiento cuando puede cumplir o incluso superar los requisitos del cliente. El rendimiento es proporcional a la satisfacción del cliente (León, 2021; y Dimaté et al., 2017).

Desempeño Académico: El rendimiento académico es visto como un

directivo que supera las perspectivas escolares de un centro educativo y así logra el desarrollo de profesionales resolutivos en sus propios entornos (Puig et al., 2016).

Según el MINEDU (2012) el desempeño directivo su importancia, se trata de buenas prácticas en la administración educativa, las personas cuentan con un marco de buena gestión, que incluye indicadores adecuados para conocer el esfuerzo de los directores de la institución y la habilidad de enseñanza y estrategia de aprendizaje, para llegar a identificar y señalar áreas donde se corrigen las deficiencias y se practican buenos valores en la organización, fomentando así un ambiente corporativo agradable. Según Miranda (2016) la actuación de la administración se orienta hacia las funciones pedagógicas y las acciones administrativas, en otras palabras, funciones que se ejecutan para lograr metas institucionales, y los mismos resultados que se reflejarán en el sistema educativo. También deben ser entendidos como un proceso que debe ser tomado en cuenta en la evaluación de los centros educativos, pues no se trata solo de brindar un entorno adecuado a los maestros, sino también de la calidad educativa a los niños.

El Ministerio de Educación Colombiano (2003) tiene las siguientes expectativas de desempeño técnico y concluye lo siguiente: rendimiento o cómo completar la responsabilidad en el trabajo que significa la posición, el valor, el conocimiento y las habilidades inherentes. Perjudica la manera en que las personas actúan en su entorno, enfrentan desafíos día a día y perjudica la calidad integral de las tareas, lo cual es necesario para tomar las medidas necesarias para el rendimiento, y según lo organizado en el campo educativo, se requiere que el gobierno esté preocupado por la integración materias para la enseñanza de los empleados y cumplan con efectividad sus trabajos y por otra parte, información completa para sus alumnos. El enfoque diseñado en competencias menciona: a) lo que el maestro debe conocer, b) tener capacidad de realizar, y c) el logro de los alumnos, el progreso es crítico en la demostración de habilidades que tiene un maestro, en relación del uso, las organizaciones y la serie que brinde un acercamiento a lo que se aprendió (Creemers et al., 2013). Lo anterior se fundamenta con la formación de posgrado, que posibilita que los docentes recién graduados trabajan con

mayor seguridad en el salón y así asegurar resultados más notables (Elhert et al., 2015).

El rendimiento de los docentes se refiere a la integración que da sentido a su quehacer profesional. También de ser un componente humano y relacional de la educación es fundamental (Elmys, 2018).

Desempeño docente – Dimensiones:

Formación para el aprendizaje de los alumnos: resume un plan de organización de actividades, basado en currículos académicos anuales, considerando la orientación intercultural, la selección educativa y el análisis de aprendizajes previos (Tapia y Tipula, 2017). Esta integración debe incluir, dependiendo del diagnóstico educativo, modelos de aprendizaje y educación a distancia, además de permitir a los administradores escolares planificar la respuesta a situaciones en un contexto similar (Brinkmann et al., 2021).

Enseñanza en el aprendizaje: revisar la implementación de tecnologías, reconocer la inclusión de los estudiantes y la diversidad cultural, utilizar medios didácticos apropiados y evaluar el aprendizaje continuo. Las escuelas deben ser espacios de apoyo para los alumnos en situaciones de vulnerabilidad, y los maestros deben ser personas que respeten y valoren estas su participación (Glynn et al., 2012).

Inclusión en la gestión de la institución en la sociedad, da gran importancia a hacer del colegio una base en el desarrollo del conocimiento. También prevé una comunicación activa con los integrantes para diseñar, implementar y mejorar el proyecto de educación institucional.

Desarrollo profesional e identidad: considerar a la comunidad educativa y profesional como perteneciente, cooperar en el desarrollo del trabajo en equipo, rendir cuentas por los resultados alcanzados y utilizar la información relacionada con la normatividad nacional y regional. Es de gran aporte si cada institución tuviera un sistema mentor para sus docentes y si el director de esa escuela tuviera la habilidad de dirigir para fortalecer la identidad educativa de todos (Brinkman et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

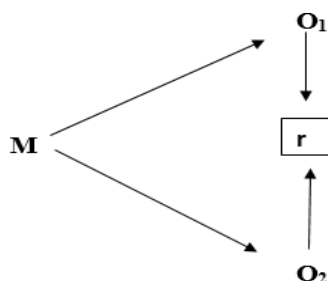
3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básica, por cuanto partió del análisis de la situación actual de los compromisos de la gestión y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista (CONCYTEC, 2018).

Fue de diseño no experimental, ya que para este tipo de investigaciones no se hizo intervención directa o manipulación de compromisos de la gestión y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista. Por su parte, el corte fue transversal, porque su ejecución y recolección de información mediante instrumentos se realizó en un tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue un informe cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron numéricos, lo que facilitó su procesamiento y posterior análisis para comprobar las hipótesis planteadas. Su nivel fue correlacional, ya que se estableció determinar el nivel de asociación entre compromisos de la gestión y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.

Figura 1 *Diseño de un estudio correlacional*



Dónde:

M: muestra de docentes

O1: Variable independiente: compromisos de gestión escolar

O2: Variable dependiente: desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromisos de gestión escolar

Definición conceptual:

Según Álvaro (2021) los compromisos de gobernanza guían las acciones organizacionales, al brindar a la sociedad educación e información esencial para mejorar el aprendizaje. Los CGE son perspectivas que ayudan a transformar y poner en práctica la definición, aspectos y propósitos de la gestión educativa, de manera sostenible, en indicadores y prácticas específicas (MINEDU, 2021).

Definición operacional:

Se midió a través de sus dimensiones: Progreso de los aprendizajes, mantener a los alumnos anualmente en IE, adherirse al horario planificado de IE, apoyar y supervisar la práctica educativa en IE y gestionar la convivencia en el campus de IE; medidos en escalas de calificación regulares utilizando cuestionarios.

Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual:

Quispe (2020) explicó que la actividad pedagógica representa los saberes y habilidades que utilizan los docentes para atender a los escenarios hipotéticos de la práctica pedagógica, desde la economía y el contexto real.

Definición operacional:

Su evaluación se ejecutó a través de las dimensiones: Voluntad de aprender, enseñar a aprender, integración en la gestión escolar y comunitaria, desarrollo profesional e identidad personal.

En la sección de anexos se presentó la matriz de operacionalización

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

El conjunto poblacional se integró por 23 maestros de un centro educativo de Bellavista, que presentaron características y rasgos idénticos para ser parte de los sujetos en estudio (Arias, 2021).

- **Criterios de inclusión:** se seleccionaron como criterios a maestros que se encuentran en planilla en la IE., y aquellos que tienen menos de 60 años.
- **Criterios de exclusión:** no se tomaron en cuenta a maestros que no estuvieron presentes durante la investigación o tuvieron licencia, además no se consideraron docentes menores de 18 años.

La muestra fue censal y la representaron 23 maestros de una institución educativa de Bellavista, debido a que se contó con una población pequeña se procedió a seleccionar a toda la población, para que esta sea significativa.

El muestreo fue no probabilístico, ya que los sujetos fueron escogidos por la accesibilidad donde la participación fue de todos los docentes fue aleatoria sin escoger un orden (Sánchez et. al., 2018).

La unidad de análisis fueron maestros de un centro educativo de Bellavista, los cuales cumplieron con los parámetros muestrales y los criterios de selección establecidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, la que facilitó la recopilación de información sobre la variable compromisos de gestión y el desempeño docente. La técnica se ejecutó en el centro educativo de Bellavista (Hernández et al., 2014).

El cuestionario fue el instrumento, el cual se elaboró por cada variable y estuvo estructurado y sistematizado según dimensiones. Cada instrumento estuvo compuesto de 20 elementos, y tuvo como opción de respuesta la escala Likert de 5 alternativas.

Los instrumentos pasaron por el juicio de 3 profesionales con grado de magíster en temas de gestión educativa y compromisos docentes para ser validados. Por su parte, la confiabilidad del instrumento se obtuvo a partir del análisis de fiabilidad ejecutado en el programa SPSS v.25, el cual determinó

que tan aceptable fue el instrumento para su aplicación por medio del Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El estudio se realizó a partir de los siguientes procedimientos: i) se identificó a la institución educativa y se pidió autorización a la autoridad competente para la autorización de ejecutar el estudio en sus instalaciones; ii) se aplicaron los cuestionarios a la muestra de docentes que dieron su consentimiento, iii) los resultados fueron trasladados a Microsoft Excel y luego se analizaron por categorías en SPSS, iv) se realizó su presentación en tablas estadística descriptivas e inferenciales para su interpretación, y v) finalmente se establecieron las conclusiones de los principales resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

El estudio utilizó como metodología de análisis la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva, permitió presentar las características del compromiso de gestión y del desempeño docente. Por su parte la estadística inferencial, permitió comprobar mediante análisis correlacional las hipótesis de estudio establecidas.

Inicialmente se pasó verificó la normalidad a través de Shapiro-Wilks según el número de participantes, para determinar si tienen distribución normal y a partir de ello se determinó el estadístico para analizar la prueba de correlación. Al analizar una muestra < a 50 datos y según la significancia de la prueba de normalidad, se seleccionó la correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El estudio tomó en cuenta como aspectos éticos de investigación los siguientes aspectos:

No maleficencia: se consideró como criterio más importante, ya que a través de este aspecto no se permitió que los participantes tengan algún daño desde el inicio hasta el final de la investigación.

Beneficencia: a través de este aspecto se aseguró el bienestar de los docentes y que sean tratados con consideración frente a sus decisiones. Lo

que se trató durante el proceso de investigación fue el bienestar del docente sin que se genere ningún perjuicio.

Respeto a los participantes: este aspecto permitió que los docentes participantes de la investigación sean tratados con autonomía y en aquellos que no se sintieron seguros sean protegidos, respetando sus aportes y opiniones. El respeto permitió que sean tratados con consideración especial.

Trato de justicia: este aspecto permitió que en todo momento los docentes sean tratados de manera justa en los procedimientos que participaron, además su anonimato fue respetado para cubrir su identidad por la información que proporcionaron.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Objetivo General: Determinar la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

Tabla 1

Compromisos de gestión escolar y el desempeño docente.

| | | Desempeño docente | | | |
|----------------------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Compromiso de gestión escolar | Bajo | 5 | 1 | 0 | 6 |
| | | 21,7% | 4,3% | 0,0% | 26,1% |
| | Medio | 0 | 13 | 2 | 15 |
| | | 0,0% | 56,5% | 8,7% | 65,2% |
| | Alto | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | 0,0% | 0,0% | 8,7% | 8,7% |
| Total | | 5 | 14 | 4 | 23 |
| | | 21,7% | 60,9% | 17,4% | 100,0% |

Nota: resultados de cuestionarios aplicados a docentes

Según los resultados del cuestionario, se obtuvo que el nivel de compromiso de gestión escolar y desempeño de profesores perciben, el 56.5% siendo 13 docentes están en una nivel medio, el 21.7% en una nivel bajo, y por último el 8.7% tienen un nivel alto.

Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

Tabla 2

Dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente

| | | Desempeño docente | | | |
|------------------------------------|-------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Progreso anual de los aprendizajes | Bajo | 5 21,7% | 1 4,3% | 0 0,0% | 6 26,1% |
| | Medio | 0 0,0% | 11 47,8% | 2 8,7% | 13 56,5% |
| | Alto | 0 0,0% | 2 8,7% | 2 8,7% | 4 17,4% |
| Total | | 5 21,7% | 14 60,9% | 4 17,4% | 23 100,0% |

Nota: resultados de cuestionarios aplicados a docentes

Según los resultados el nivel de progreso de los aprendizajes y desempeño de maestros perciben, el 47.8% están en una nivel medio, el 21.7% en un nivel bajo, y por último el 8.7% perciben un nivel alto.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión retención anual y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

Tabla 3

Dimensión retención anual y el desempeño docente

| | | Desempeño docente | | | |
|-----------------|-------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Retención anual | Bajo | 5 21,7% | 6 26,1% | 1 4,3% | 12 52,2% |
| | Medio | 0 0,0% | 7 30,4% | 1 4,3% | 8 34,8% |
| | Alto | 0 0,0% | 1 4,3% | 2 8,7% | 3 13,0% |
| Total | | 5 21,7% | 14 60,9% | 4 17,4% | 23 100,0% |

Nota: resultados de cuestionarios aplicados a docentes

En la tabla 3, indicaron que el nivel de retención anual y desempeño docente perciben, el 30.4% siendo 7 docentes están en un nivel medio, el 21.7% en un nivel bajo, y por último el 8.7% un nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

Tabla 4

Dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente

| | | Desempeño docente | | | |
|------------------------------------------------|-------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Cumplimiento de la calendarización planificada | Bajo | 5 21,7% | 3 13,0% | 0 0,0% | 8 34,8% |
| | Medio | 0 0,0% | 7 30,4% | 4 17,4% | 11 47,8% |
| | Alto | 0 0,0% | 4 17,4% | 0 0,0% | 4 17,4% |
| | Total | 5 21,7% | 14 60,9% | 4 17,4% | 23 100,0% |

Nota: resultados de cuestionarios aplicados a docentes

En la tabla 4, se indicó que el nivel de cumplimiento de la calendarización y desempeño docente para el 30,4% fue 7 docentes están en un nivel medio, el 21,7% en un nivel bajo, y por último ningún docente presenta un nivel alto.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

Tabla 5

Dimensión acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica y el desempeño docente

| | | Desempeño docente | | | |
|------------------------------------------------------|-------|-------------------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica | Bajo | 5 | 3 | 0 | 8 |
| | | 21,7% | 13,0% | 0,0% | 34,8% |
| | Medio | 0 | 8 | 0 | 8 |
| | | 0,0% | 34,8% | 0,0% | 34,8% |
| | Alto | 0 | 3 | 4 | 7 |
| | | 0,0% | 13,0% | 17,4% | 30,4% |
| Total | 5 | 14 | 4 | 23 | |
| | 21,7% | 60,9% | 17,4% | 100,0% | |

Nota: resultados de cuestionarios aplicados a docentes

En la tabla 5, se percibe que el nivel de cumplimiento de la calendarización y desempeño docente percibieron el 34.8% siendo 8 docentes están en un nivel medio, el 21.7% en un nivel bajo, y por último el 13.0% perciben un nivel alto.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

Tabla 6

Dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente.

| | | Desempeño docente | | | |
|--------------------------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Gestión de la convivencia escolar | Bajo | 5 | 3 | 0 | 8 |
| | | 21,7% | 13,0% | 0,0% | 34,8% |
| | Medio | 0 | 9 | 2 | 11 |
| | | 0,0% | 39,1% | 8,7% | 47,8% |
| | Alto | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | | 0,0% | 8,7% | 8,7% | 17,4% |
| Total | 5 | 14 | 4 | 23 | |
| | | 21,7% | 60,9% | 17,4% | 100,0% |

Nota: resultados de cuestionarios aplicados a docentes

En la tabla 6, el nivel de gestión de la convivencia en el colegio y desempeño de maestros fue el 39.1% de nivel medio, seguido del 21.7% en un nivel bajo, y por último el 8.7% un nivel alto.

Contrastación de hipótesis:

Tabla 7

Prueba de normalidad

| | Estadístico | Shapiro-Wilk | |
|--------------------------------|-------------|--------------|------|
| | | gl. | Sig. |
| Compromisos de gestión escolar | ,745 | 23 | ,000 |
| Desempeño docente | ,786 | 23 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidenció en la tabla 7, que por trabajar con una muestra < 50 datos, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; asimismo, según el nivel de significancia de las variables en estudio fue < 0.05, por lo cual se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 8

Correlación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente

| | | Compromiso de gestión escolar | Desempeño docente |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso de gestión escolar | 1,000 | ,848** |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 23 | 23 |

** . La relación es significativa al 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se evidencia relación positiva alta entre el compromiso de gestión educativa y el desempeño de profesores por medio de un estadístico de Rho de Spearman = 0.848 y una significancia < 0.05; por lo tanto se aceptó la hipótesis específica lo que afirma que afirma los compromisos de gestión educativa se asocian con el desempeño de maestros.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente

| | | | Progreso anual de los aprendizajes | Desempeño docente |
|--------------------|------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Progreso anual de los aprendizajes | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,752** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 23 | 23 |

** . La relación es significativa al 0,01 (bilateral).

Se muestra en la tabla 9, relación positiva moderada entre el progreso de aprendizajes anuales y el desempeño de maestros por medio de un Rho de Spearman = 0.752 y una significancia < 0.05; ante ello, se aceptó la hipótesis específica lo que afirma que el progreso de aprendizajes se asocian con el desempeño de maestros.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión retención anual y el desempeño docente

| | | | Retención anual | Desempeño docente |
|-----------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Retención anual | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,543** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,007 |
| | | N | 23 | 23 |

** . La relación es significativa al 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se evidenció relación positiva moderada entre la retención anual y el desempeño de profesores por medio de un Rho de Spearman = 0.543 y una significancia < 0.05; por lo tanto se aceptó la hipótesis específica lo que afirma que la retención anual se asocia con el desempeño de profesores.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente

| | | | Cumplimiento de la calendarización planificada | Desempeño docente |
|-----------------|------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Cumplimiento de la calendarización planificada | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,528** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,010 |
| | | N | 23 | 23 |

** . La relación es significativa al 0,01 (bilateral).

Respecto a la tabla 11, se evidencia relación positiva moderada entre el cumplimiento planificado de calendarización y el desempeño de profesores, por medio de un Rho de Spearman = 0.528 y una significancia < 0.05; por lo tanto se aceptó la hipótesis específica; es decir, el cumplimiento planificado de calendarización se asocia con el desempeño de maestros.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica y el desempeño docente

| | | | Acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica | Desempeño docente |
|-----------------|------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,774** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 23 | 23 |

** . La relación es significativa al 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se evidencia relación positiva moderada entre el acompañamiento y seguimiento de la practica educativa y el desempeño de profesores, por medio de un Rho de Spearman = 0.774 y una significancia < 0.05; ante ello, se aceptó la hipótesis específica; es decir, el acompañamiento y seguimiento de la practica educativa se asocia con el desempeño de maestros.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente en una institución educativa de Bellavista

| | | | Gestión de la convivencia escolar | Desempeño docente |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,694** |
| Rho de Spearman | Gestión de la convivencia escolar | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 23 | 23 |

** . La relación es significativa al 0,01 (bilateral).

Se visualiza que en la tabla 13, relación positiva moderada entre la gestión de la convivencia en el colegio y el desempeño de profesores, por medio de un Rho de Spearman = 0.694 y una significancia < 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis específica; es decir, la gestión de la convivencia en la escuela se asocia con el desempeño de maestros.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se tomó en cuenta los principales resultados en base a los objetivos establecidos, los antecedentes recolectados y las teorías para realizar un contraste y discutirlos frente a los obtenidos por otros autores. Referente al objetivo principal los profesores mencionaron el nivel de compromiso de gestión escolar y desempeño de profesores perciben, el 56.5% siendo 13 docentes están en una nivel medio, el 21.7% en una nivel bajo, y por último el 8.7% tienen un nivel alto. A partir de ello se aplicó el estadístico Rho de Spearman se evidencia relación positiva alta entre el compromiso de gestión educativa y el desempeño de profesores por medio de un estadístico de Rho de Spearman = 0.848 y una significancia < 0.05; por lo tanto se aceptó la hipótesis específica lo que afirma que afirma los compromisos de gestión educativa se asocian con el desempeño de maestros.

Los resultados fueron similares a los expuestos por García et al. (2018) quienes al analizar los acuerdos de la dirección educativa y la calidad docente mencionaron las dos variables están relacionadas, con un coeficiente = 0.750 y una significancia = 0.000, lo que indicó que la educación de calidad, depende de la administración de educación y la enseñanza de calidad, la vinculación a la docencia al desarrollo del marco de formación humana y académico con la población para una sociedad cambiante. Asimismo, el director es el gestor de la calidad de enseñanza, que debe llevar a cabo el trabajo que le corresponde y estar capacitado para realizar un trabajo eficiente, renunciando a su interés personal y comprometiéndose con lo institucional.

Los resultados se relacionan a lo mencionado por la MINEDU (2016) donde se mencionó la práctica administrativa se debe aplicar en los centros educativos a través de condiciones adecuadas que se deben crear para que los alumnos alcancen los resultados de enseñanzas definidos en el programa de Educación Básica Nacional. Según la resolución Viceministerial N° 273-MINEDU, las obligaciones de la dirección educativa apoyan al desarrollo de una gestión pertinente porque indican los resultados que deben alcanzarse y determinan sus prioridades, así como las condiciones que se deben realizar para su logro (MINEDU, 2020).

Como objetivo uno, los docentes, indicaron que el nivel de progreso de los aprendizajes anuales y desempeño de maestros fueron para el 47,8% de nivel medio, para el 21,7% nivel bajo, y para el 8,7% nivel alto. Al analizar su relación por medio de la prueba estadística de relación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente $r = 0.752$ y un nivel < 0.05 , de significación bilateral; ante ello se aceptó el supuesto que el progreso de aprendizajes educativos anuales se asocian con el desempeño de profesores en un centro educativo de Bellavista.

Los resultados tuvieron relación con lo investigado por Córdor y Remache (2019) quienes evaluaron el rendimiento de la dirección de maestros como alternativa para mejorar la calidad educativa, donde concluyeron que las dos variables están relacionadas por medio de un $r = 0.562$ y $p\text{-valor} = 0.000$; las dificultades más importantes que se hallaron en el salón son la modificación de los planes escolares, las herramientas y materiales con los que trabaja y se desarrollan los estudiantes, también, pocas veces se comentan las tareas que se realizan en el salón. Orientado a la acción colaborativa, de manera que no permitan a los alumnos acumular información mediante la interrelación, de lo descubierto observar el mal compromiso del director y del docente al proporcionar el entorno adecuado para que los estudiantes obtengan sus informaciones, estas terribles condiciones no ayudan al aprendizaje y desalientan a los alumnos a querer realizarlo.

Como objetivo dos, los docentes, indicaron que la retención anual y desempeño docente fue para el 30.4% de nivel medio, el 21.7% nivel bajo, y por último el 8.7% nivel alto. Al analizar la asociación a través del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente $r = 0.543$ y una significancia estadística de $0.000 < 0.05$, lo que determinó un nivel de asociación positiva moderada entre los constructos. Ante ello, se aceptó el supuesto que la retención anual se enlaza con el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.

Los resultados fueron similares a los encontrados en el estudio de Sánchez y Delgado (2020) quienes concluyeron que la administración educativa es una serie de pasos planeados que ayudan a la enseñanza de los

estudiantes a través del desarrollo de estrategias y metodologías que promuevan el desarrollo de tareas de la institución en la que la población escolar se relaciona social y culturalmente. En primer lugar, se refiere a planificar, organizar y evaluar el proceso, y en segundo lugar con respecto a los resultados de los servicios que se centran en las enseñanzas y los aprendizajes, siendo necesaria la integración de los alumnos en el entorno social para que se interesen y motiven a resolver los problemas a los que se enfrentan, continuando con su formación y crezcan como líderes, logrando sus metas y propósitos individuales.

Como objetivo tres, los docentes, indicaron que el nivel de cumplimiento de la calendarización y desempeño de maestros fue el 30.4% siendo 7 docentes de un nivel medio, 21.7% en un nivel bajo, y por último ningún docente presenta un nivel alto. Al analizar la asociación mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un $r = 0,528$ y una significancia < 0.05 , por lo tanto, se determinó asociación positiva moderada afirmando que el cumplimiento planificada se enlaza con el desempeño de maestros en un centro educativo de Bellavista,

También, se tuvo similitud con la investigación de González (2018) cuyo propósito fue aplicar una evaluación del vínculo entre las variables de investigación que utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo y correlativo. Mediante entrevistas y cuestionarios, se aplicó a 36 profesores. Los resultados obtenidos son que están relacionadas directa y significativamente entre el liderazgo directivo y el compromiso docente, según lo determinado por el coeficiente de Spearman, el cual tiene un nivel de significación relativa menor a 0,01 ($p = 0,000$). Se demostró que el coeficiente de correlación es alto y significativo. Las contribuciones teóricas a este estudio son esenciales para futuros estudios

Como objetivo cuatro, los docentes, indicaron que el acompañamiento y seguimiento de la práctica educativa y desempeño de docentes perciben, el 34,8% están en un nivel medio, el 21.7% en un nivel bajo, y por último el 13.0% en un nivel alto. Al ejecutar un análisis de relación a través del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un $r = 0.774$, lo que explicó una asociación positiva y moderada entre las variables, por ello se aceptó el supuesto que el

acompañamiento y seguimiento de la practica educativa se enlaza con el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.

Asimismo, se encontró relación con el estudio de Vidal y Barriga (2018) donde determinaron las variables se asocian con $r = 0,635$ y $p = 0,000$; De ellos se observa que con el pleno liderazgo de los directores de establecimiento, es posible obtener un rendimiento positivo de los maestros que trabajan en el centro educativo, que es el factor para el cumplimiento de ofrecer un servicio de alta calidad, cambiando esta imagen mala que posee la población educativa en el Perú, una vez que se logre el incentivo de todos los profesores mediante el liderazgo de la administración, todo cambiará ya que habrá alumnos calificados y con capacidad de resolución de problemas y dificultades sociales que son generalizados en nuestro país, pero todos en la casa debemos contribuir con la educación de valores y disciplina.

Además, se relaciona con el informe de Sandoval (2017) quien analizó el vínculo entre el liderazgo educativo y el respeto a los acuerdos del consejo educativo, donde concluyó que las variables están relacionadas al obtener un $r = 0.77$, y un valor de significancia = 0.000, mostrando así la relevancia de tener personal en los centros que promueven el compromiso de sus compañeros con el centro educativo, aprovechando al máximo su educación así como sus instalaciones de los colegios, siendo diseñadas para ser empleadas al máximo de sus capacidades y esto se realiza usando los beneficios al máximo, de manera que se logrará el aprendizaje de los estudiantes; descubriendo las cualidades y valores de cada uno para ser educados y orientados en el rumbo adecuado, los líderes educativos deben crear el entorno indispensable, esforzándose para que todos actúen de manera proactiva y sostengan una buena relación.

Como objetivo cinco, los docentes, indicaron que el nivel de gestión en los centro educativos fueron el 39.1% están en una nivel medio, el 21.7% en un nivel bajo, y por último el 8.7% perciben una categoría alta, por ello se aplicó el Rho de Spearman obteniendo un $r = 0,694$, lo que explicó un nivel de asociación entre positiva y moderada; asimismo, la significancia bilateral fue 0.000; estadísticamente < 0.05 , fue así que se aceptó el supuesto que la gestión de la convivencia en las escuelas se enlaza con el desempeño de

profesores en un centro educativo en Bellavista.

Los resultados tuvieron similitud con el estudio de Sucari y Quispe (2019) la cual afirmó que el trabajo en equipo docente y su vínculo con los acuerdos de la administración educativa, donde determinaron que las variables se asocian con 0.479 y el valor de probabilidad de 0.000; evidenciando que las decisiones adecuadas educativas que se toman en un centro educativo repercuten en la calidad de la enseñanza, así como preservar apropiadamente las interacciones interpersonales entre el personal directivo y maestro es notado por los estudiantes ya que lo pondrán en práctica en su rutina, se realizan las tareas docentes como grupo se suman a los esfuerzos para alcanzar las metas que deben generarse y se propongan satisfactoriamente para la satisfacción de la comunidad, es fundamental que la administración educativa sea idónea para impulsar un ambiente institucional donde docentes y estudiantes puedan desempeñar sus funciones en armonía y tranquilidad.

Así mismo aporta Vásquez (2017) con su estudio ambiente de trabajo y respeto concluyó que los hallazgos obtenidos de la encuesta son $r = 0,651$ y $p\text{-valor} = 0,000$; por lo tanto, están relacionadas las dos variables, pues se considera como un aporte al rendimiento de las tareas de formación docente, pero en esta ocasión, la ausencia de una administración superior y asesoría del Ministerio de Educación al rector, como se señaló, las instituciones educativas carecen de innovación, estructura y los servicios principales son insuficientes. Entonces, estos elementos limitan en cierto nivel que los estudiantes puedan obtener mejores resultados en su centro educativo, es indispensable que el gobierno local tenga una cercanía a la industria educativa y sea posible ayudar en este servicio para llegar al mayor número de estudiantes que si lo requieren, pero no tienen accesibilidad.

Se puede afirmar que el compromiso de la administración educativa con niveles que permitan la transformación y operación sustentable para definir, aspectos y propósitos de la gestión educativa. Así, la gestión educativa fomenta y plasma el buen gobierno de los centros educativos, ya que señalan los hallazgos importantes que se desea obtener y la condición básica para lograrlo. De igual forma, los compromisos en la gestión en los responsables son prácticas que deben desarrollar en los centros educativos para crear

condiciones y alcanzar metas y resultados educativos. Asimismo, debe desarrollarse en los colegios y orientarse hacia la progresión anual de los resultados de la enseñanza, con alumnos que culminan sus estudios a tiempo y se mantienen en el sistema de educación. Por eso, es esencial respetar la planificación y apoyar la práctica docente. Por otra parte la convivencia educativa es la institución principal, hay que tener en cuenta que en las escuelas todo es educación, por eso es esencial entender con claridad cómo se forma al individuo, porque esa es la gran responsabilidad de la comunidad de educación, porque es un grupo de construcción que se da todos los días. Es primordial dejar en claro que los administradores deben gestionar las condiciones indispensables para construir una convivencia positiva.

Finalmente, en las buenas prácticas en la administración educativa, las personas cuentan con un marco de buena gestión, que incluye indicadores adecuados para conocer el esfuerzo de los directores de la institución y la habilidad de enseñanza y estrategia de aprendizaje, para llegar a identificar y señalar áreas donde se corrigen las deficiencias y se practican buenos valores en la organización, fomentando así un ambiente corporativo agradable. Según Miranda (2016) la actuación de la administración se orienta hacia las funciones pedagógicas y las acciones administrativas, en otras palabras, funciones que se ejecutan para lograr metas institucionales, y los mismos resultados que se reflejarán en el sistema educativo. También deben ser entendidos como un proceso que debe ser tomado en cuenta en la evaluación de los centros educativos, pues no se trata solo de brindar un entorno adecuado a los maestros, sino también de la calidad educativa a los niños.

VI. CONCLUSIONES

1. El compromiso de gestión escolar tiene relación alta con el desempeño de maestros de un centro educativo de Bellavista, al determinar un coeficiente de relación = 0.848, y una significancia = 0.000.
2. Existe relación moderada entre el progreso anual de los aprendizajes y el desempeño de profesores en centro educativo de Bellavista, al obtener un coeficiente de correlación = 0.752, y una significancia = 0.000.
3. Existe relación moderada entre la retención anual y desempeño de profesores en un centro educativo de Bellavista, al obtener un coeficiente de correlación = 0.543, y una significancia = 0.007.
4. Se estableció relación moderada entre el cumplimiento de la calendarización y desempeño de maestros en un centro educativo de Bellavista, al obtener un coeficiente de correlación = 0.528, y una significancia = 0.010.
5. Se identificó relación moderada entre el acompañamiento y seguimiento de la práctica docente y desempeño de maestros en un centro educativo de Bellavista, al obtener un coeficiente de correlación = 0.774, y una significancia = 0.000.
6. Existe relación moderada entre la gestión de la convivencia en la escuela y desempeño de profesores en un centro educativo de Bellavista, al obtener un coeficiente de correlación = 0.694, y una significancia = 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director, programar jornadas semanales sobre la gestión escolar que se deben realizar en el año lectivo según el plan curricular nacional; además se debe dar reconocimiento a cada docente por el desempeño logrado a lo largo del año escolar, lo que lo motivará a realizar de la mejor manera sus funciones académicas.
2. A los maestros de los diferentes niveles realizar seguimientos a los aprendizajes adquiridos por los estudiantes mediante evaluaciones diagnósticas programadas y continuas, de esta forma se identificarán necesidades se plantean estrategias para lograr aprendizajes significativos.
3. A los docentes de los diversos niveles en donde no se han realizado evaluaciones diagnósticas, evaluar de manera constante los aprendizajes de alumnos y a partir de los resultados establecer planes integrales de mejora a los aprendizajes.
4. A los docentes y tutores, ofrecer charlas sobre convivencia en la escuela y orientación enfocada en temas de gestión educativa y compromisos de docentes en la educación básica regular, a fin de lograr resultados significativos para una educación de calidad.

REFERENCIAS

- Almaraz, D. Coeto, F. y Camacho, E. (2019). Social skills in primary school children. IE. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19) 191-206.
- Aldave, K. (2019). *Actividades lúdicas en el desarrollo de habilidades sociales en niños de tres años de la Institución Educativa Inicial*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima.
- Alfaro, A. (2019). *Habilidades sociales y clima escolar en los estudiantes de la Institución Educativa Innova School Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Alba, J. (2018). El aprendizaje de habilidades sociales en el aula. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*.
- Alvarado, K. (2022). Exploración de las relaciones entre clima escolar, satisfacción con la vida y empatía en adolescentes costarricenses *Revista Educación*, 46 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44068165015>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Belt, M. Kuiper, C. Van Der Helm, G. De Swart, J. Stams, G. & Roest, J. (2019). *Classroom Climate, Identification with School, and General Self-worth Predict Academic Self-Concept in Students Attending Residential Schools for Special Education*. *Residential Treatment for Children & Youth*, 1-16. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0886571X.2019.1696262>
- Berkowitz, R. Glickman, H. Benbenishty, R. Ben - Artzi, E. Raz, T. Lipshtadt, N. y Astor, R. (2015). *Compensating, mediating, and moderating effects of school climate on academic achievement gaps in Israel*. *Teachers College Record*, 117, 1-34. <https://psycnet.apa.org/record/2015-26630-008>
- Betancourth, S. Zambrano, C. Ceballos, A. Benavides, V. y Villota, N. (2017). *Habilidades sociales relacionadas con el proceso de comunicación en una muestra de adolescentes*. *Psicoespacios*, 11 (18), 133-147.
- Caballo, V. (1993) *Manual de evaluación y entrenamiento de las Habilidades Sociales*. SigloXXI. https://www.academia.edu/24963835/Vicente_E_Caballo

[Manual de Evaluación y Entrenamiento de Las Habilidades Sociales.](#)

- Caballo, V. (1998). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. (7ª Ed) Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Castro, V. (2021). *Habilidades sociales para el clima escolar en estudiantes de la Institución Educativa N° 10178 "Divino Maestro" – Olmos. Lambayeque*. [Tesis Maestría].
- Ceron, S. (2020). *Habilidades sociales y clima escolar en estudiantes de cuarto grado de primaria de la IE Bella Aurora, Puente Piedra. Lima, Perú*. [Tesis Maestría].
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC, (2018) Metodología de la Encuesta. <http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-214-2018-CONCYTEC-P.pdf>
- Coelho, V. Bear, G. y Brás, P. (2020). *A multilevel analysis of the importance of school climate for the trajectories of students' self-concept and self-esteem throughout the middle school transition*. *Journal of youth and adolescence* 49 (9), 1793-1804. <https://psycnet.apa.org/record/2020-30805-001>
- Cortés, E., Campos, M., & Moreno, M. (2014). Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. *Formación Universitaria*, 7(2), 3-10. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062014000200002
- Díaz, K. & Jaramillo, A. (2021). Comunicación familiar y habilidades sociales en estudiantes de educación general básica superior en una institución educativa de Ambato. *Revista Ciencia Digital*. 5(3) ,67-86. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1737>
- Dimaté, C., Celis, T., González, C. I., Rodríguez, R., & Arcila, M. A. (2017). Teaching Performance Assessment. *Folios*, (46), 83-95. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-487020170002000083&lng=en&tling=es.

- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana
- Del Prette, Z. & Del Prette, A. (2008). Un sistema de categorías de habilidades sociais educativas. *Paidéia (Ribeirão, Preto)* ,18(41),517-530. Doi: 10.1590/S0103-863X2008000300008
- Estrada, E. (2019). Habilidades sociales y agresividad de los estudiantes. *SCIÉENDO*, 22(4) ,299-305. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2695/pdf>
- Estrada, E. & Mamani, E. (2020). Social skills and school social environment in basic education students. *Revista Conrado*. 16(746) ,135-141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-135.pdf>
- Freeman, J. Samdal, O. Klinger, D. Dur, W. Griebler, R. Currie, D. y Rasmussen, M. (2009). The relationship of schools to emotional health and bullying. *International. Journal of public health* 54(2), 251-259. Doi: 10.1007/s00038-009-5421-9
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiples intelligences*. New York: Basic Books.
- García, A. y Méndez, C. (2017). El entrenamiento en habilidades sociales y su impacto en la convivencia escolar dentro de un grupo de primaria REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol.16, núm. 30, abril, 2017.151-164. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243150283009.pdf>
- González, C. Guevara, Y. Jiménez, D. y Alcázar, R. (2018). Relación entre asertividad, rendimiento académico y ansiedad en una muestra de estudiantes mexicanos. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1) ,116-127. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/1309>
- Guevara, L. (2017) Classmate characteristics, class composition and children's perceived classroom climate. *Journal of Public health* 25,473-480. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10389-017-0809-0>
- Garza, T. (2018) Taller tutorial de habilidades sociales en prevención de conductas de riesgo en estudiantes de educación secundaria, Jequetepeque. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29469/cacho_b

z.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, V. (2018) Evaluation of Well-Being in Schools? A Multilevel Analysis of General Subjective Well-Being, School Effectiveness and School Improvement 13(2), 187-200. Doi: 10.1076/sesi.13.2.187.3432
- Guevara, C. Rugerio, J. Hermsillo, A. y Corona, L. (2021). Social-Emotional Learning in Preschool: Foundations, Review of Research, and Proposals. (22). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412020000100126
- Grau, L. (2016) Work and Motivation, John Wiley and Sons, New York, NY
- Herrera, J. (2019). *Clima Escolar y Relación en Rendimiento Académico de Lengua Literatura en Estudiantes de 3er Año de Bachillerato - Clotario Paz Paladines*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67241/Herrera-VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Leria, F. y Salgado, J. (2019). Efecto del clima social escolar en la satisfacción con la vida en estudiantes. *Revista Educación* 43(1) ,364-379. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/30019>.
- Puig, M A., Martínez, M. T., & Valdés, N. (2016). Considerations for teacher professional development. *Rev Cubana Enfermer*, 32(3) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300017&lng=es&tIng=es.
- Mendo, S. León, B. Felipe, E., Polo, M. y Palacios, V. (2016). Evaluación de las habilidades sociales de estudiantes de educación social. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1) ,139-156.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5295482>

- Mendoza, K. y Ballesteros, R. (2014). *El clima escolar como elemento fundamental de la convivencia en la escuela. Escenarios* 12(2) ,7-18. Doi: 10.15665/esc.v12i2.311.
- Montalvo, M. (2019). *Habilidades sociales en niños de cinco años de una institución educativa pública de San Juan de Lurigancho*. [Tesis Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Lima.
- Monjas, M. (2002). Las habilidades sociales en el currículo. Ministerio de Educación, cultura y deporte. Impresa.
- Moos y Trickett, (1974) Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños en edad escolar (PEHIS). Madrid: CEPE (4°ed).
- Núñez, C. Hernández, V. Jerez, D. Rivera, D. y Núñez, M. (2018). Las habilidades sociales en el rendimiento académico en adolescentes. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 47, 37-49. Doi: 10.15198/seeci.2018.47.37-49
- Ríos, L. y Marchena, E. (2017). Propuesta de un programa e-learning para desarrollar habilidades sociales. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(3) ,301-311. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29255775004.pdf>
- Riviére, A. (1992). La Teoría Social del Aprendizaje. Implicaciones Educativas Desarrollo Psicológico y Educación (II). Madrid.
- Saavedra, C. (2021). *El clima social familiar y las habilidades sociales en niños/as de cinco años de una institución educativa de Trujillo*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, k. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>.
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Última Década*, 22(41), 153–178. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362014000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sardon, D. L. (2017). Transformational Leadership and School Management in

Educational Institutions primary. *Rev. investig. Altoandin*, 19(3), 295-304.
http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007

Schneider, J. Limberger, J. y Andretta, I. (2016). *Habilidades sociales y drogas: Revisión sistemática de la producción científica nacional e internacional*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(2), 339-350.
Doi: 10.12804/apl34.2.2016.08

Soria, L., Ortega, W, & Ortega, A. (2020). Teaching pedagogical performance and learning of university students in the Education career. *Prax. Saber*, 11(27).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592020000300303

Tapia, C. y Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Revista Internacional de Investigación en Educación*. 9(19), 133-148.
<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>

Varela, J. Sirlopú, D. Melipillán, R. Espelage, D. Green, J. y Guzmán, J. (2019). Exploring the Influence School Climate on the Relationship between School Violence and Adolescent Subjective. *Well-Being.Child* 12(6), 2095-2110.
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/3492/Art%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wang, M. y Degol, J. (2016). *School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes*. *Educational Psychology Review* 28 (2), 315-352. Doi: 10.1007/s10648-015-9319-1

Zullig, K. Ward, R. Huebner, E., y Daily, S. (2017). Association between Adolescent School Climate and Perceived Quality of Life. *Child Ind Res* 11(6), 1737-1753.
https://ideas.repec.org/a/spr/chinre/v11y2018i6d10.1007_s12187-017-9521-4.html

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

| Título: Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista. | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | |
| Problema General: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Variable 1. Compromisos de gestión escolar | | | |
| ¿Cuál es la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la I.E. RICARDO PALMA N° 0176, Bellavista, 2022? | Establecer la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista | Existe relación significativa entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores |
| | | | Progreso anual de los aprendizajes | Conoce los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Emplea estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes | 1,2,3 | Ordinal (1) Nunca (2) Algunas veces (3) Muchas veces |
| | | | Retención anual de estudiantes en la IE | Conoce el porcentaje de retención anual de los estudiantes Aplica estrategias de retención anual de los estudiantes | 4,5,6, 7, 8 | |
| | | | Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE | Ejecuta las sesiones realiza la planificación curricular. Diseña las sesiones de aprendizajes contextualizados | 9, 11, 12, 13, 14, 15 | |
| | | | Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE | Realiza acompañamiento y monitoreo con el enfoque crítico creativo Hace el director realiza acompañamiento permanente de mejora | 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 | |
| Gestión de la | Promueve la convivencia | 24, 25, | | | | |

| | | | convivencia escolar en la IE | armónica Se preocupa por una convivencia social | 2,6 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Variable 2. Desempeño docente | | | | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores |
| <p>¿Cómo se relaciona la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión retención anual y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión acompañamiento y el desempeño docente en un centro educativo de</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión retención anual y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión acompañamiento y el desempeño docente en un centro educativo de</p> | <p>Existe relación significativa entre la dimensión progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión retención anual y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión acompañamiento y el desempeño docente en</p> | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conocimiento de estudiantes Conocimiento disciplinar y pedagógico. | 1,2,3,4,5, | <p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Algunas veces</p> <p>(3) Muchas veces</p> |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Propicia clima para el aprendizaje Proceso de enseñanza y evaluación de aprendizajes | 6,7,8,9,10, 11 | |
| | | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Mejora del proyecto educativo Colaboración con las familias | 12,13,14,15, 16,17, 18 | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Reflexión pedagógica Profesión ética. | 19,20, 21 | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>Bellavista? ¿Cómo se relaciona la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista?</p> | <p>Bellavista. Determinar la relación entre la dimensión gestión de la convivencia escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista</p> | <p>un centro educativo de Bellavista. Existe relación significativa entre la dimensión convivencia escolar y el desempeño docente en un centro educativo de Bellavista.</p> | | | | |
| Diseño de investigación: | | Población y Muestra: | Técnicas e instrumentos: | | Método de análisis de datos: | |
| <p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Inductivo, deductivo, analítico Diseño: No experimental-Correlacional</p> | | <p>Población: 23 maestros Muestra: Censal, porque se trabajará con toda la población</p> | <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario</p> | | <p>Descriptiva: Tablas de frecuencia Inferencial: Prueba de hipótesis correlacionales se utilizará la Rho de Spearman</p> | |

Anexo 2

Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <p>Variable 1 Compromisos de gestión escolar</p> | <p>Según Álvaro (2021) Los compromisos de gestión escolar guían las acciones organizacionales al brindar a la comunidad de educación información esencial para reflexionar, tomar decisiones y mejorar el aprendizaje. Los CGE son perspectivas que ayudan a transformar y ponen en práctica la definición, aspectos y propósitos de la gestión educativa, de manera sostenible, en indicadores y prácticas específicas. (MINEDU, 2021).</p> | <p>La variable de estudio se estructuró en razón de las dimensiones, las cuales serán medidas en escala valorativa ordinal, desde la aplicación del cuestionario pertinente. La operacionalización de la variable se considerará en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.</p> | Progreso anual de los aprendizajes | <p>Conoce los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Emplea estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes</p> | Ordinal |
| | | | Retención anual de estudiantes en la IE | <p>Conoce el porcentaje de retención anual de los estudiantes Aplica estrategias de retención anual de los estudiantes</p> | |
| | | | Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE | <p>Ejecuta las sesiones realiza la planificación curricular. Diseña las sesiones de aprendizajes contextualizados</p> | |
| | | | Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE | <p>Realiza acompañamiento y monitoreo con el enfoque crítico creativo Hace el director realiza acompañamiento permanente de mejora</p> | |
| | | | Gestión de la convivencia escolar en la IE | <p>Promueve la convivencia armónica</p> | |

| | | | | | |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | | | Se preocupa por una convivencia social | |
| <p align="center">Variable 2 Desempeño docente</p> | <p>De tal manera, Quispe (2020). Explica en su estudio que la actividad pedagógica representa los conocimientos y habilidades que utilizan los maestros para atender a las situaciones hipotéticas de la práctica pedagógica, desde la economía y el contexto real.</p> | <p>La variable de estudio será estructurada en función de las dimensiones, que serán medidas en escala valorativa ordinal, para lo cual se aplicará el cuestionario pertinente. La operacionalización de las variables se considerará en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.</p> | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conocimiento de estudiantes Conocimiento disciplinar y pedagógico. | |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Propicia clima para el aprendizaje Proceso de enseñanza y evaluación de aprendizajes | |
| | | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Mejora del proyecto educativo Colaboración con las familias | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Reflexión pedagógica Profesión ética. | |

Anexo 3.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Compromisos de gestión escolar

Datos generales:

Cuestionario:

Fecha de recolección: 19/ 07/ 2022

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del Compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Bellavista.

. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

| ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|--------------------|---------------|------------|-----------------|------------|
| (1)Nunca | (2)Casi nunca | (3)A veces | (4)Casi siempre | (5)Siempre |

| Nº | Items | Niveles | | | | |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Progreso anual de los aprendizajes | | | | | | |
| 1 | La Institución educativa difunde los resultados de la evaluación de los aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 2 | La institución educativa implementa evaluaciones periódicas a los estudiantes. | | | | | |
| 3 | La institución implementa estrategias efectivas para mejorar los resultados | | | | | |
| Dimensión: Retención anual de estudiantes en la II.EE | | | | | | |
| 4 | La institución realiza el registro actualizado de asistencia de los estudiantes | | | | | |
| 5 | La institución educativa realiza el seguimiento a la evolución del porcentaje de conclusión | | | | | |
| 6 | La institución educativa identifica las causales de abandono escolar | | | | | |
| 7 | La institución implementa estrategias para que los estudiantes conozcan la importancia de culminar la Educación Básica | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8 | La I.E implementa estrategias para evitar el abandono escolar | | | | | |
| Dimensión: Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE | | | | | | |
| 9 | La I.E promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje antes de cada clase | | | | | |
| 10 | La I.E cumple con el seguimiento a la implementación de las sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 11 | La I..E. implementa asistencias técnicas con expertos para la elaboración de las sesiones de aprendizajes bimestralmente | | | | | |
| 12 | Se contextualizan las sesiones con material de la región | | | | | |
| 13 | Se planifica la experiencia de aprendizaje de acuerdo al contexto y a las características, necesidades, intereses de sus estudiantes | | | | | |
| 14 | Se planifican las actividades de aprendizaje de la EdA en función al producto final y a las competencias a desarrollar. | | | | | |
| 15 | Se elabora material educativo pertinente con el propósito de aprendizaje | | | | | |
| Dimensión: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la II.EE | | | | | | |
| 16 | Los docentes reciben acompañamiento pedagógico por parte del equipo directivo en base a un enfoque crítico ,creativo y reflexivo | | | | | |
| 17 | En la I.E. se lleva a cabo el plan de monitoreo en proyectos metodológicos innovadores y que abarquen diversas áreas curriculares | | | | | |
| 18 | Se han organizado los equipos de trabajo y ha elaborado orientaciones para que los docentes elaboren sus documentos técnicos pedagógico. | | | | | |
| 19 | Se han incorporando el uso de recursos materiales y herramientas pedagógicas con un enfoque crítico y creativo. | | | | | |
| 20 | El equipo directivo realiza la supervisión y acompañamiento de aprendizaje | | | | | |
| 21 | El equipo directivo realiza el seguimiento al desempeño de los estudiantes, identificando e implementando estrategias de mejora | | | | | |
| 22 | El equipo directivo ejecuta acciones de monitoreo sobre actividades programadas en el marco de la gestión del currículo. | | | | | |
| 23 | El director cuenta con plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico para los docentes a su cargo | | | | | |
| Dimensión: Gestión de la convivencia escolar en la IE | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 24 | La I.E establece espacios de participación entre estudiantes, docentes y administrativos para una convivencia armoniosa en dicha comunidad educativa | | | | | |
| 25 | La I.E promueve alianzas con la comunidad para fortalecer la convivencia escolar y generar espacios saludables | | | | | |
| 26 | La I.E implementa acciones con los estudiantes, padres de familia y personal de la I.E. para la prevención y atención de la violencia escolar. | | | | | |
| 27 | . ¿La I.E. 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? | | | | | |
| 28 | . ¿La I.E. Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas? | | | | | |
| 29 | La I.E. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones? | | | | | |
| 30 | La I.E elabora y difunde las normas de convivencia a nivel de aula e I.E | | | | | |
| 31 | La I.E elabora acuerdos y normas de convivencia propuestos por los estudiantes de cada aula | | | | | |
| 32 | ¿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? | | | | | |
| 33 | ¿Coordina acciones con sus colegas y la dirección para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje? | | | | | |

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: desempeño docente en una institución educativa de Bellavista.

Datos generales:

Cuestionario:

Fecha de recolección: 19/ 07/ 2022

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del desempeño docente en una institución educativa de Bellavista.. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

| ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|--------------------|---------------|------------|-----------------|------------|
| (1)Nunca | (2)Casi nunca | (3)A veces | (4)Casi siempre | (5)Siempre |

| Nº | Items | Niveles | | | | |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | |
| 1 | Conoce las características de sus estudiantes. | | | | | |
| 2 | Conoce los contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos que enseña | | | | | |
| 3 | Planifica sus actividades de forma colegiada | | | | | |
| 4 | Hace uso de los recursos disponibles. | | | | | |
| 5 | Evalúa permanentemente su programación curricular | | | | | |
| Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | |
| 6 | Crea un clima propicio para el aprendizaje | | | | | |
| 7 | En la institución educativa se propicia un convivencia adecuada entre los miembros de la comunidad | | | | | |
| 8 | Conduce el proceso de enseñanza con dominio | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | de los contenidos y procesos didácticos. | | | | | |
| 9 | Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales | | | | | |
| 10 | Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos previstos | | | | | |
| 11 | Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intensión y los resultados. | | | | | |
| Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | | | |
| 12 | Contribuye a la mejora continua del proyecto educativo | | | | | |
| 13 | Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. | | | | | |
| 14 | Participa activamente en la gestión d la escuela y en la mejora continua del PEI | | | | | |
| 15 | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad. | | | | | |
| 16 | La IE promueve alianzas con la comunidad para fortalecer los aprendizajes de sus menores hijos. | | | | | |
| 17 | Interactúa con sus pares para construir un clima democrático. | | | | | |
| 18 | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad | | | | | |
| Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | | | | |
| 19 | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. | | | | | |
| 20 | Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. | | | | | |
| 21 | Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales | | | | | |

ANEXO 4

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Dr. Luis Montenegro Camacho, de profesión docente con Grado de Doctor en Educación, ejerciendo actualmente como docente investigador de la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista.a efectos de su aplicación a profesores de educación básica regular para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | INACEPTABLE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | EXCELENTE |
|-----------------------------|-------------|------------|---------|-------|-----------|
| Pertinencia | | | | | X |
| Claridad Conceptual | | | | | X |
| Redacción y Terminología | | | | | X |
| Escalamiento y Codificación | | | | X | |

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr.: **Luis Montenegro Camacho**

DNI: **16672474**

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Dr. Orlando Alarcón Díaz, de profesión docente con Grado de Doctor en Educación, ejerciendo actualmente como docente investigador de la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista.a efectos de su aplicación a profesores de educación básica regular para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | INACEPTABLE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | EXCELENTE |
|-----------------------------|-------------|------------|---------|-------|-----------|
| Pertinencia | | | | | X |
| Claridad Conceptual | | | | | X |
| Redacción y Terminología | | | | | X |
| Escalamiento y Codificación | | | | X | |

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI: **16427321**

Teléfono: **989 135 966**

E-mail: ADIAZOR@ucvvirtual.edu.pe



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, MG. Lopez Herrera Mercy, de profesión docente con Grado de Maestrar en Educación, ejerciendo actualmente como docente

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista.a efectos de su aplicación a profesores de educación básica regular para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | INACEPTABLE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | EXCELENTE |
|-----------------------------|-------------|------------|---------|-------|-----------|
| Pertinencia | | | | | X |
| Claridad Conceptual | | | | | X |
| Redacción y Terminología | | | | | X |
| Escalamiento y Codificación | | | | X | |

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

MG. Lopez Herrera Mercy

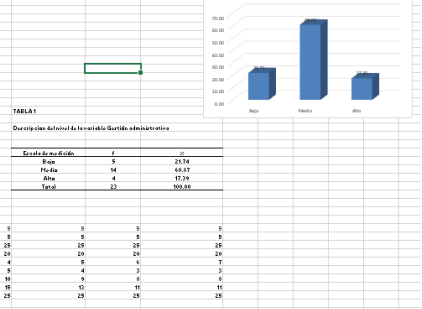
DNI: **41338055**

Teléfono: **966243425**

ORCID: 0000-0003-2643-8564

Firma

| DESERVOPOSIÇÃO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| N | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Cont. |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 55 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 51 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 28 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 27 |
| 6 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 49 |
| 7 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 43 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 52 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 23 |
| 10 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 54 |
| 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 32 |
| 12 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 54 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 35 |
| 14 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 48 |
| 15 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 45 |
| 16 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 38 |
| 18 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 52 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 43 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 54 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 51 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 33 |
| 23 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 57 |
| total | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Med | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Max | 500 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| Minim | 50 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| Outros | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 7 |
| Atual | 37 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 7 |
| Outr | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Media | 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Outr | 500 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa de Bellavista", cuyo autor es MENA HIDALGO CLAUDIA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 29 de Agosto del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO : 16618387 ORCID: 0000-0002-5776-0620 | Firmado electrónicamente por: CHJIMENEZC el 29- 08-2022 08:44:01 |

Código documento Trilce: INV - 1114845