



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 Bagua Grande.**

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

AUTORA:

Flores Tineo, Apolina (orcid.org/0000-0003-1132-4206)

ASESORES:

Dr. Mírez Toro, Jamer Norvil. (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

Dr. Chang Jimenez, 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

2023

DEDICATORIA

Mi tesis va dedicada a Dios, por brindarme una oportunidad más de vida y así poder concretar mis metas y como también a mis hijos, a mi madre por el apoyo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación

Quiero manifestar mi rotundo agradecimiento a mi asesor Jamer Mirez, por su gran paciencia y capacidad de guiarnos, motivarnos a cada uno de nosotros, y a mis compañeros por su empatía, por sus aportes que de una y otra forma contribuyeron en logro de mis objetivos. A todos infinitas gracias y muchos éxitos

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo, por impartir diversos conocimientos, metodologías, estrategias mediante sus especialidades en la que nos enriquecemos profesionalmente y así orientar a nuestra niñez que tanto lo requiere. De una forma especial agradezco a nuestros maestros por cumplir con el desarrollo de las competencias asignadas al trabajo. Sobre todo, agradezco a mi asesor Jamer Mirez, por ser profesional autentico, por brindarnos tantos conocimientos sin egoísmo, en la cual admiro mucho su capacidad, que se desempeñó con mucha responsabilidad en el periodo de nuestra tesis, finalizo agradeciendo a todos mis compañeros, que sigan superándose en los diferentes ámbitos de la vida y muchas bendiciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 Bagua Grande.", cuyo autor es FLORES TINEO APOLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 04-08- 2023 16:58:21

Código documento Trilce: TRI - 0640694



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES TINEO APOLINA, FLORES TINEO APOLINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
APOLINA FLORES TINEO DNI: 16783538 ORCID: 0000-0003-1132-4206	Firmado electrónicamente por: FFLORESTI10 el 04- 08-2023 20:30:25

Código documento Trilce: TRI - 0640698



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CÁRATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Enfoque, tipo de estudio y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de variables.....	13
3.3. Población/Muestra (criterios de selección)	13
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de información.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Métodos de análisis.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Niveles de la variable compromisos de gestión escolar</i>	16
Tabla 2	<i>Nivel de las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar</i>	17
Tabla 3	<i>Niveles de la variable desempeño docente</i>	18
Tabla 4	<i>Nivel de las dimensiones de la variable Desempeño de los docentes</i>	19
Tabla 5	<i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 6	<i>Relación que presenta los compromisos en la gestión escolar y el desempeño docente</i>	20

RESUMEN

La problemática existente en los compromisos de la gestión escolar, plantea interrogantes en la manera de ver cómo afecta el desempeño de los docentes en una Institución Educativa en Bagua Grande, para lo cual desea conocer la relación que tienen las variables planteadas en la investigación, para lo cual la población es de 51 docentes en dicha Institución Educativa, para esta investigación se emplea un diseño no experimental de corte transversal y correlacional, en la cual se aplicaron 2 cuestionarios, una para cada variable, siendo estas validadas por expertos los cuales indicaron que son confiables para su uso. Los resultados indican que el valor p es 0.000 y Rho de Spearman es 0.588, la cual es significativa y moderadamente alta; para conocer los niveles de las variables, con respecto a los compromisos de gestión escolar, la mayoría de los valores se ubican en el nivel bajo con el 88.24%, y para el desempeño docente el 86.27% se considera bajo, estos valores dejan entrever una problemática que se debe corregir en dichas variables, motivo por el cual es necesario implementar mejoras para los compromisos de la gestión escolar, ya que le generan más herramientas para mejorar el desempeño de los docentes.

Palabras clave: Compromisos de la gestión escolar, desempeño docente, relación entre las variables.

ABSTRACT

The existing problem in the commitments of school management, raises questions in the way of seeing how it affects the performance of teachers in an Educational Institution in Bagua Grande, for which he wants to know the relationship that the variables raised in the investigation have, to which the population is 51 teachers in said Educational Institution, for this research a non-experimental cross-sectional and correlational design is used, in which 2 questionnaires were applied, one for each variable, these being validated by experts who indicated that They are reliable to use. The results indicate that the p value is 0.000 and Spearman's Rho is 0.588, which is significant and moderately high; To know the levels of the variables, with respect to school management commitments, most of the values are located at the low level with 88.24%, and for teaching performance, 86.27% is considered low, these values suggest a Problem that must be corrected in these variables, which is why it is necessary to implement improvements for the commitments of school management, since they generate more tools to improve the performance of teachers.

Keywords: Commitments of school management, teacher performance, relationship between variables.

I. INTRODUCCIÓN

Las escuelas, en la actualidad se han ido transformándose de acuerdo al desarrollo del pensamiento, avances científicos y cambios que ha experimentado a través del tiempo. Estas transformaciones en la organización y estructura se han ejecutado teniendo como base la mejora del rendimiento de los estudiantes, con el fin de fortalecer tanto la enseñanza como el aprendizaje. a pesar de esto, todavía existen instituciones que el desempeño docente en estos últimos años no es el ideal debido a factores como el clima organizacional, donde se evidencia que no es el adecuado y no permite que los actores lleven una convivencia sana para el desarrollo de las actividades escolares; así como los docentes mediante su gestión escolar no hacen nada para mejorarlo; más por contrario, son parte de la problemática institucional (Brito, 2022).

Cheng & Tam (2019), analizan las percepciones de los docentes de primaria en Hong Kong y Shanghai sobre lo que hace que un docente sea competente. Encontraron que los docentes consideran que la capacidad de manejar el aula y las relaciones que se dan en ella son factores importantes para el desempeño docente. Jiménez-Rodríguez et al. (2020) investigan la correlación existente entre las distintas variables del desempeño de los profesores y los avances educativos de los educandos. Encontraron que el conocimiento y la formación docente son importantes con respecto al desempeño de los educadores y el progreso educativo de los alumnos.

Wang et al. (2018) analizan el impacto del liderazgo instruccional del director sobre el comportamiento de enseñanza del educador y los avances de los alumnos. Encontraron que el liderazgo instruccional del director impacta positivamente en el desempeño de los profesores y el rendimiento académico de los estudiantes. Moreno (2010) indica que el clima organizacional y la gestión escolar son primordiales en un centro educativo para alcanzar la efectividad de estudiantes y maestros y alcanzar el éxito de una formación integral.

En el Perú, para Orozco (2020) la gestión escolar todavía no alcanza a desarrollar a cabalidad las actividades de enseñanza y administración de la institución pública, como la organización y elaboración de planes, dirección, monitoreo y control de las actividades y de los colaboradores con el fin de alcanzar la efectividad y el rendimiento óptimo para lograr los resultados que se han

planificado. Soncco (2018) las dificultades en gestión escolar se encuentran en la falta de capacidad para el ejercicio del liderazgo de los docentes lo cual se traduce en una deficiente calidad del servicio educativo ofrecido, poca conexión con la comunidad, poca formación de los directores; mientras que el desempeño docente no es óptimo, las dificultades se centran en la indiferencia, frustración, falta de comunicación, desinterés, poca comunicación, ruptura de vínculos de amistad con presencia de grupos contrarios situación que limita el cumplimiento de objetivos institucionales.

A nivel regional, para Vargas (2021) encontró que la gestión educativa alcanzó el 60,38% logró un nivel alto mientras que en clima organizacional se observó 77,36% se localizó en el nivel medio mostrando debilidades en las relaciones interpersonales. Para Olazabal (2021) plantea que la dificultad se encuentra en la gestión participativa que en la institución se viene dando para centralizar el poder, falta de adaptación de los directores dado el poco tiempo que duran en el cargo, lo que limitará el acompañamiento a los docentes en la realización de su gestión escolar. Para Ortega (2022) sostiene que las dificultades se encuentran en el ambiente de las relaciones interpersonales en que se desarrollan los actores educativos, así como falta potenciar y optimizar los desempeños de cada estamento institucional, poca interacción de los tutores; obstáculos para el ejercicio de la gestión escolar debido que los efectos se perciben en los comportamientos, actitudes y las relaciones de los involucrados.

El centro educativo observado no escapa a la problemática de una inadecuada gestión escolar de los docentes; tal es así que los logros limitados del compromiso de gestión escolar no es propicio para el desempeño de los docentes ni menos para los aprendizajes de los educandos, la comunicación muestra obstáculos para alcanzar los objetivos, no se estimula al personal que labora, la toma de decisiones es unilateral en que los educadores no participan, escaso trabajo efectivo de los equipos, falta de cooperación y colaboración, conductas negativas sobre la organizacional institucional.

Agregando a ello, en el compromiso de gestión escolar, las acciones de los docentes no son las más adecuadas debido que los objetivos no llegan a cumplirse a cabalidad, existe poco liderazgo para hacer cumplir los roles que desempeñan las personas involucradas en la comunidad educativa. A partir de la problemática

analizada el problema de investigación se enuncia así: ¿Cuál es la relación entre Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande?

La investigación se justifica teóricamente porque se ha tenido en cuenta teorías que facilitan la comprensión de las variables de estudio teniendo en cuenta el contexto del problema para que se genere nuevos conocimientos y para que se satisfaga las necesidades del contexto de la problemática. Metodológicamente se ha tenido en cuenta técnicas e instrumentos que se adaptan a la realidad educativa del problema observado para alcanzar un conocimiento reciente, científico y valedero. En términos sociales, el resultado de la investigación será referencia para otros estudios y realidades educativas, que les sirva de ejemplo y se pueda ejecutar nuevos proyectos de análisis de las variables de estudio. Desde la práctica se ha buscado resolver una problemática que sirva de ejemplo para otros estudios.

El objetivo general es determinar la relación entre Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande. Los objetivos específicos son los siguientes: Evaluar los Compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Bagua Grande. Evaluar el desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande. Establecer la relación entre Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande. La hipótesis es: existe relación entre Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande.

II. MARCO TEÓRICO

Como precedentes a nivel internacional, se pueden mencionar los siguientes estudios o trabajos realizados:

García-Morales et al. (2017) el propósito central de su investigación fue identificar el vínculo entre el liderazgo transformacional del director y las labores de los profesores en educación secundaria. Como metodología, el trabajo de investigación es cuantitativo no experimental descriptiva, cuyo diseño es correlacional, con un conjunto de 267 docentes de educación en el nivel secundario y 29 directores en España. Por la cual concluyeron que se encontró una correlación la cual es significativa y se afectan de manera directa las variables liderazgo transformacional del director y el rendimiento de los profesores de educación secundaria.

Ochoa y Alvarado (2018) tuvo como propósito establecer la percepción del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente en educación primaria. Metodología: Investigación cuantitativa no experimental de correlación, para lo cual se evaluaron 120 educadores de educación primaria y 12 directores en México. Se utilizaron cuestionarios para medir el liderazgo del director y el desempeño docente. Conclusión principal: Se identificó una relación positiva y relevante entre la percepción que tienen los profesores de la capacidad de liderazgo del director y el rendimiento de los docentes en el ámbito de la educación primaria.

Brito (2022) en su trabajo sobre clima organizacional y gestión escolar el objetivo principal fue evaluar la relevancia del clima organizacional para la gestión escolar; para lo cual sustentó su trabajo en las necesidades, motivación y relaciones humanas. Para lo cual utilizó una metodología cuantitativa en su nivel descriptivo empleando un cuestionario diseñado para recopilar la información requerida. En los hallazgos encontró opiniones contrapuestas en el personal sobre el clima de la institución y gestión de los directivos generando espacios para el desarrollo de la gestión escolar y el personal mejorara el rendimiento del educador.

Luna y Orbea (2019) plantean conocer los efectos de la formación en liderazgo del director sobre el desempeño de los profesores en educación básica. Metodología: Investigación cuantitativa experimental en un grupo de intervención y un grupo control, con una muestra de 50 profesores de educación básica y 5 directores en Argentina. Se utilizó un programa de formación en liderazgo para el

grupo de intervención y se midió el desempeño docente antes y después de la formación. Conclusión principal: Se encontró que la formación en liderazgo del director tuvo un efecto positivo significativo en la labor realizada por los profesores en el colegio.

Gallegos & López (2019) en su investigación, quieren entender el efecto del liderazgo distribuido del director en el desempeño docente en educación media superior. Metodología: Investigación cuantitativa no experimental de correlación, evaluando a 85 profesores de educación media superior y 7 directores en Colombia. Se utilizaron dos cuestionarios para recabar información de las variables planteadas en esta investigación, como conclusión principal encontraron un vínculo directo de las variables con un p menor que 0,05.

Como antecedentes Nacionales tenemos los siguientes trabajos:

Tineo, Casa & Huanca (2021) en su estudio sobre gestión y clima organizacional tuvo por objetivo reconocer la relación existente en las dos variables mencionadas, para lo cual trabajaron con un enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo-correlacional empleando a 44 maestros, quienes representan la muestra utilizada para esta investigación, a los que se les administro dos instrumentos validados y fiabilizados. Los resultados obtenidos revelaron que ambas variables se relacionan de manera directa; concluyéndose que una buena gestión que desarrolla la organización alcanzando a los actores de la comunidad para que se mejore a través de acciones las buenas prácticas pedagógicas y aprendizaje de los estudiantes.

Yacsahuanca et al. (2022) estudiaron sobre clima organizacional escolar en Perú, analizando de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño docente desde una metodología cuantitativa con diseño correlacional para lo cual se trabajó con la encuesta como técnica y dos cuestionarios que se aplicaron a una muestra de 100 docentes. Encontrándose que el clima de la institución es fundamental para el desempeño docente, así como la relación interpersonal entre docentes influye para la generación de ambientes cálidos y acogedores. En las conclusiones indican una vinculación de las dos variables, siendo moderada con un índice de 0,520 sosteniendo que un clima adecuado genera docentes eficaces en su desempeño.

Melendez (2019) en su estudio sobre comunicación y gestión escolar en instituciones del estado en Lima y de qué manera se vinculan desde la percepción de los profesores, desde una metodología cuantitativa descriptiva con diseño correlacional para lo cual se aplicaron dos instrumentos a una muestra de 142 profesores. Resultando una relación positiva directa de las dos variables y sus dimensiones con un índice de 0,750. En las conclusiones asevera que si se mejora la comunicación se mejora la gestión escolar en la entidad educativa.

Villegas & Escobado (2021) en su estudio sobre clima y gestión administrativa en instituciones JEC para lo cual buscaron reconocer la vinculación entre las dos variables desde una metodología cuantitativa, descriptiva con diseño correlacional para lo cual se aplicó dos cuestionarios a los 148 participantes entre administrativos y docentes. Los hallazgos muestran que el clima es positivo en un 38% mientras que la gestión el 22% sostiene que es deficiente. En las conclusiones de plantea que la gestión es independiente del clima con un 95% de confianza.

Como antecedentes locales, sólo se ha encontrado un antecedente relacionado a las variables del presente estudio en la Región Amazonas y es de Barboza et al. (2020) el cual plantearon un modelo de gestión por resultados con el objetivo de potenciar el rendimiento de los especialistas del Área de Gestión Pedagógica, UGEL-Utcubamba, ubicada en la Región Amazonas. Para llevar a cabo el estudio, se empleó una metodología de tipo histórico descriptivo, utilizando un diseño descriptivo propositivo y una muestra de 16 especialistas del área mencionada. Los valores encontrados muestran que el desempeño en la dimensión de convivencia escolar es deficiente en un 37.5%, mientras que el seguimiento a los aprendizajes y la planificación curricular alcanzan niveles regulares y buenos en un 25% y 75%, respectivamente. De esta manera, se concluye que los elementos que ejercen mayor influencia en el modelo de gestión por resultados de los expertos en ese campo son la planificación curricular, con niveles regulares y buenos en un 75% y 25%, respectivamente, y el seguimiento a los aprendizajes, con niveles deficientes, regulares y buenos en un 6.3%, 75% y 18.5%, respectivamente.

La gestión escolar para López et al. (2019) y Khurniawan et al. (2021) es un conjunto de procesos sistémicos que brindan e integran el sentido a la acción administrativa en las organizaciones educativas para mejorarlas teniendo en cuenta proyecto y propuestas que se desarrollan a través de planes, proyectos o

programas para optimizar recursos y generar procesos participativos que beneficien a la comunidad con el fin de promover el progreso a nivel local y regional. A partir de esto la gestión escolar se comprende como un conjunto de procesos y acciones administrativas como planificación-organización, dirección-coordinación y control que facilitan el cumplimiento de las metas con respuesta a la comunidad. (Connolly et al., 2019).

La gestión escolar implica una buena organización para la interrelación de recursos, procesos, sistemas, políticas, procedimientos y normas para que se optimicen el desarrollo de la organización (Baños y Fernández, 2021); (Glewwe et al., 2021) Por otro lado la gestión teniendo en cuenta la opinión de Leithwood et al., (2020) se entiende como la organización coordinada que implica estrategias, acciones y programas que tiene sus efectos en toma de decisiones, planificación y acciones y decisiones para que se logre los propósitos. Además, según lo manifestado por Lazarides et al. (2020) desde su perspectiva, la organización escolar cumple un rol predominante y es la clave predictiva del desarrollo de toda institución.

Para García et al. (2018) son importantes los objetivos y metas planificadas en función de ciertos logros. La gestión académica que implica programas, planes, metodología, actividades y recursos. La gestión de calidad para Phetthong (2022) y Zhao (2023) implica un conjunto de acciones para que se garantice que el servicio debe de ser de calidad tanto interno como externo. La gestión interna tiene que ver con los estándares de logro, objetivos. La gestión de calidad que desde el punto de vista de Bagodi et al., (2021) implica una variedad de recursos. La gestión externa tiene que ver con el mercado, evaluación de procesos y responsabilidad social. Los procesos de gestión facilitan el óptimo desarrollo de funciones en la organización. Celaya (2021) indica que los procesos de gestión con los procesos administrativos como miembro de la comunidad.

La gestión escolar para Sota (2018) y Kurniawan & Purnamasari (2022) se constituye en un proceso que pone en relieve la responsabilidad del trabajo de equipos implicando el diseño, construcción y evaluación de las acciones educativas; mediante esta variable es posible la generación de políticas que involucran a toda la comunidad. Entre las dimensiones de la gestión administrativa incluye la responsabilidad, desempeño docente, decisión y organización. La

responsabilidad que se entiende por una capacidad para el cumplimiento de compromisos y asunción de consecuencias de las decisiones previendo los resultados (Ahmad et al., 2021) y Cheema (2020). Los indicadores de la dimensión son capacidad, que desde la opinión de Maksum et al., (2021) es innata y es la habilidad de un individuo para hacer las cosas correctamente, en segundo lugar el compromiso, este es descrito por Ahad et al., (2021) y Khan (2019) como la intención del trabajador de mantener su puesto o trabajo respetando las reglas y decisiones de la institución, finalmente las decisiones, que desde la opinión de James & Buffel (2020) es el proceso por el cual el ser humano desarrolla habilidades para escoger opciones. El desempeño docente que se entiende como la tarea que desarrolla el profesor en sus funciones y en el cumplimiento los procesos en las actividades. (Özgenel & Mert, 2019). Se hacen visible en las acciones, función básica de los docentes y los objetivos formativos. Las políticas institucionales que prevén y expresan en una guía para los miembros de la organización. (Tjabolo, 2020); (Hartinah et al., 2020). Se evidencia en la decisión que se toman en la organización de la institución. Lo organizacional que se desarrolla actividades en conjunto en la organización en el marco de las exigencias de la normatividad vigente, los valores exigencias de la institución. Se evidencia a partir de la dirección, docentes y padres de familia. (Sheppard & Levy, (2019); (Wermke et al., 2019).

Para los compromisos de gestión escolar (CGE), el MINEDU (2023) señala que son las habilidades de gestión esenciales y que son cruciales para asegurar que los estudiantes puedan aprender. Estas capacidades se manifiestan a través de indicadores que son de fácil comprobación y que la institución educativa puede utilizar para tomar decisiones enfocadas en mejorar el aprendizaje o el proceso de aprendizaje.

Las instituciones educativas, programas pedagógicos y redes educativas utilizan los Compromisos de Gestión Escolar (CGE) como una guía para sus acciones. Estos compromisos establecen estándares específicos y prácticas concretas que permiten llevar a cabo la gestión escolar y lograr los resultados prioritarios. En consecuencia, los CGE reflejan una gestión escolar adecuada, ya que identifican los resultados deseados y las condiciones necesarias para alcanzarlos (MINEDU, 2023), la organización además agrega que los CGE son de

dos tipos: CGE de resultados y CGE de condiciones. En primer orden (Compromiso 1 y 2) Se refiere a los logros principales que el establecimiento escolar ha priorizado, así como toda la red educativa que buscan alcanzar a los alumnos. El segundo grupo (Compromiso 3, 4 y 5) analiza los requisitos de operación que el colegio, como los programas educativos, los cuales deben ser cumplidos para lograr esos resultados. Por tanto, esos cinco compromisos se convierten en las dimensiones de los CGE:

Con respecto a los compromisos relacionados a los resultados tenemos los siguientes:

Compromiso 1: Desarrollo integral de las y los estudiantes: Asumir la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes implica tomar medidas para mejorar su rendimiento, y una de las maneras en que esto se puede evidenciar es a través de la evaluación censal realizada por el MINEDU a los colegiales de educación primaria y secundaria. Los valores obtenidos en esta evaluación se convierten en un indicador para la reflexión de la comunidad educativa, que debe ajustar los objetivos institucionales en consecuencia y hacer seguimiento a los mismos.

Compromiso 2: Acceso de las y los estudiantes al Sistema Educativo Peruano (SEP) hasta que los estudiantes finalicen su recorrido educativo: Se trata de la responsabilidad del centro educativo de asegurar que sus estudiantes permanezcan en el sistema educativo de manera constante, lo que requiere una supervisión regular del cumplimiento de los estudiantes en cuanto a su presencia en las clases y la identificación y tratamiento de factores que puedan llevar a la deserción escolar, tales como la violencia y el bajo rendimiento académico. Además, es importante que el integro de educandos estén registrados de manera adecuada en el SIAGIE, además, se deben implementar acciones preventivas para evitar casos de abandono escolar.

Compromisos vinculados a los requerimientos del funcionamiento.

Compromiso 3, es la gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE: De acuerdo al MINEDU (2023), el objetivo es que las escuelas tengan la capacidad de realizar las actividades programadas para el año escolar, incluyendo horas de clase efectivas,

sesiones de reflexión y otras actividades académicas y extracurriculares, para asegurar la prestación de un servicio educativo de calidad.

Compromiso 4, siendo la gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB: El Ministerio de Educación (MINEDU) (2021) en su documento "Marco del Buen Desempeño del Director" indica las habilidades necesarias que los directores deben poder asumir roles de liderazgo y brindar apoyo a sus docentes. Este respaldo implica promover la reflexión en torno a las estrategias educativas aplicadas y proporcionar apoyo emocional y cognitivo para mejorar el quehacer educativo de los profesores y, por ende, potenciar el proceso que le permita adquirir conocimiento a los estudiantes.

Compromiso 5, se encarga de gestionar el bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes: Según lo indicado por el MINEDU (2023), esta responsabilidad hace referencia a las relaciones que existen de los miembros de la comunidad educativa se centra en asegurar que estas interacciones sean óptimas para llevar a cabo las actividades programadas de manera efectiva. Para lograr esto, se debe elaborar y cumplir con normas de convivencia y un reglamento interno, establecer oportunidades comunicación y participación, constituir grupos de orientación y apoyo, así como medidas correctivas a la distancia, entre otras acciones.

Con respecto al desempeño docente se refiere a la capacidad y habilidades de un docente para llevar a cabo su labor en el aula y lograr resultados significativos en el aprendizaje de los estudiantes. A continuación, se presentan tres definiciones de desempeño docente según autores de Scopus de los últimos tres años:

El desempeño docente abarca las habilidades y aptitudes que un profesor debe tener para llevar a cabo de manera efectiva la organización, implementación y apreciación del proceso educativo y aprendizaje (López, 2019).

Se entiende por desempeño docente a las capacidades, destrezas y actitudes que los docentes requieren para cumplir con los lineamientos de enseñanza y aprendizaje. Este desempeño puede ser evaluado mediante la observación directa, la valoración de los logros educativos obtenidos por los alumnos y la retroalimentación ofrecida (Barrera-Hernández, 2022).

Se puede entender como desempeño docente al conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que un docente posee para llevar a cabo su trabajo

en el aula y promover el aprendizaje significativo de los educandos, lo que a su vez conlleva a resultados positivos en su desarrollo cognitivo, social y emocional (Luna-Vega et al., 2020).

El MINEDU (2012) con su documento del marco del buen desempeño docente, vigente hasta la actualidad, remarca que el Marco de Buen Desempeño Docente, denominado como el Marco, tiene como objetivo establecer los dominios, las habilidades y las actuaciones que definen una enseñanza eficaz y que son requeridas a todos los profesores de educación básica en el país. Este Marco se considera como un acuerdo técnico y social entre el Estado, los profesores y la comunidad, el cual busca definir las habilidades que se espera que los profesores posean en diversas fases de su trayectoria profesional, con el propósito de asegurar el proceso de aprendizaje para los educandos. En resumen, este es un recurso estratégico fundamental en el marco integral de mejora del desarrollo profesional docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente, abarca cuatro dimensiones, a saber:

Dimensión 1, es la encargada de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. La planificación del proceso educativo, preparando los planes de estudios, es fundamental para la preparación y facilitación del aprendizaje de los estudiantes, las unidades de instrucción y las clases de aprendizaje, implementadas con una perspectiva inclusiva e intercultural. Implica el entendimiento de los aspectos sociales, culturales, cognitivas y materiales de los alumnos, la adquisición de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, además, incluyendo selección de recursos educativos, enfoques pedagógicos y evaluación del progreso del aprendizaje. (Basado en el Marco de Buen Desempeño Docente del MINEDU, 2021)

Dimensión 2, se enfoca en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se trata de dirigir el proceso de enseñanza mediante un enfoque inclusivo y diverso que reconozca y valore todas las manifestaciones presentes. Esto involucra la intervención educativa del profesor en el proceso de enseñanza generar un entorno favorable para el desarrollo del proceso de adquisición de conocimiento, la competencia en la entrega de materiales, la constante motivación de los alumnos, la implementación de variadas metodológicas y de evaluación, y la

elección de materiales educativos apropiados y significativos. También implica la utilización de criterios y herramientas que posibiliten la identificación de los logros y retos para el aprendizaje, así como los requerimientos educativos que necesitan mejoras.

Dimensión 3, toma en cuenta la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. La participación en la administración de la escuela o la red escolar, desde un enfoque basado en la democracia, la implicación en conformar una comunidad de aprendizaje. Esto implica establecer una comunicación eficaz con los distintos miembros el grupo educativo, colaborar en la creación, aplicación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y contribuir a promover un ambiente institucional favorable. Además, abarca el reconocimiento y el aprecio de la colectividad y sus características individuales, así como la colaboración de las familias en los logros educativos como parte de una responsabilidad compartida.

Dimensión 4, mide el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se refiere a las etapas y métodos que establecen la capacitación y el avance de la comunidad de profesionales educadores. Esta competencia se centra en la constante reflexión de la labor pedagógica, así como en el trabajo en equipo y la colaboración con otros educadores. También incluye la implicación en actividades de crecimiento profesional y el compromiso con los procesos y logros del aprendizaje, y la capacidad de comprender y aplicar las políticas educativas nacionales y regionales.

III. METODOLOGÍA

En este acápite se presentó el tipo de investigación, las variables, población, muestra y técnicas y análisis que permitió recabar y organizar los datos necesarios e indispensables, agregando a ello los aspectos éticos de la investigación.

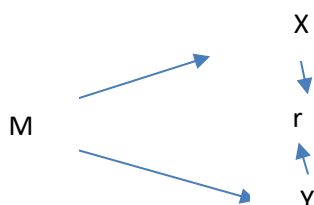
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio que se abordó se enmarca en el enfoque cuantitativo debido a que se emplearon herramientas estadísticas como la prueba de Rho de Spearman o la prueba de Pearson para demostrar la hipótesis planteada. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de investigación tuvo como objetivo explorar, explicar o describir fenómenos y variables mediante la cuantificación de los mismos. Por lo tanto, el estudio se centró en exponer el fenómeno tal y como se manifiesta en la realidad, a través de la medición de sus cantidades.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio del presente trabajo es correlacional, no experimental, transversal y correlacional, ya que según Bernal (2010) en este tipo de estudio se analizó la evaluación en primer lugar las dos variables de estudio, para luego establecer la relación de las mismas.



Donde:

M = Muestra de estudio.

X = Variable Compromisos de la Gestión Escolar

Y = Variable Desempeño de los Docente.

R = Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso de gestión escolar

El Minedu (2023) indica que los compromisos se establecieron como criterios que permiten la transformación y la implementación sostenible de los objetivos y

dimensiones de la gestión escolar, los cuales se expresan mediante indicadores y acciones específicas.

Variable 2: Desempeño Docente.

Es un proceso en el cual los maestros reflexionan sobre su labor, adquieren habilidades propias de la profesión y construyen, en grupos de práctica, teniendo un objetivo colectivo definido en la enseñanza; Impulsan el reconocimiento social y profesional, se fortalecen y mejoran en la enseñanza, y orientan y dan coherencia a las políticas formativas, que le permitan evaluar, reconocer y mejorar el bienestar laboral de los docentes (MINEDU, 2012)

Se proporciona el desglose de la operacionalización en el anexo 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue integrada por 51 educadores de un C.E. de Bagua Grande en dos niveles educativos.

Dado el tamaño reducido de la población fue factible encuestar a toda la población, esta opción garantizó una cobertura total y exhaustiva de todos los miembros.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Como técnicas de investigación tenemos a la de gabinete y a la de campo, en la técnica de gabinete se tuvo en cuenta en su mayoría publicaciones de artículos científicos en revistas indexadas que servirán para la organización tanto para la introducción como para el marco teórico en los apartados de antecedentes y fundamento teórico.

En la técnica de campo se tomó en cuenta la creación y utilización de instrumentos para la recopilación de datos. definidas a las variables responsabilidad en la gestión escolar y desempeño docente estos cuestionarios previamente fueron validados y establecidos la confiabilidad las cuales fueron implementados a la muestra o población de estudio.

El instrumento se validó por 3 expertos y el coeficiente de Ayke salió de 0.8 en todos los ítems para ambas variables, por lo tanto, es válida su aplicación.

En cuanto a la confiabilidad (Alfa de Cronbach): Compromiso de Gestión Escolar es 0.813 y Desempeño Docente es 0.809, ambos resultados prueban que los cuestionarios de dichas variables son muy confiables.

3.5. Procedimiento

Recolectar los datos implicó que se tendría en cuenta la coordinación que se realice entre la Universidad y la institución que colaboró para establecer los resultados del tema de investigación establecido, para ello se utilizó tiempos adecuados para que los participantes en este caso los docentes puedan proporcionar la información requerida llenando los instrumentos en este caso fueron los cuestionarios que permitieron evaluar ambas variables, luego de ello se procedió a la organización de los datos utilizando programas potentes para tal fin, previamente los resultados han tenido que ser validados y establecidos la confiabilidad para su aplicación a la población que se desea analizar.

3.6. Métodos de análisis

En cuanto al manejo de la información, se utilizó la estadística descriptiva, mediante herramientas que permitieron organizar los datos obtenidos en tablas estadísticas de frecuencias y porcentajes, información que sirvió para analizar los resultados de los objetivos de la investigación, en primer lugar la evaluación de las dos variables y sus dimensiones de manera independiente y luego se procedió a utilizar herramientas de correlación para comprobar si existe relación en las variables mencionadas, para ello se utilizaron paquetes estadísticos como son el Excel y SPSS en su versión 23.

3.7. Aspectos éticos

Según Baeza (2020), en términos éticos, se consideraron los principios de beneficencia para garantizar el bienestar de los encuestados de la investigación; el principio de no maleficencia, para asegurar no perjudicar ni física o psicológicamente a los evaluados; el principio de autonomía, que implica la participación voluntaria de los elementos del estudio; y el principio de justicia, esto aseguró la equidad y la imparcialidad en el trato hacia todos los evaluados.

IV. RESULTADOS

Objetivo 1

Evaluar los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Bagua Grande.

Tabla 1

Niveles de la variable compromisos de gestión escolar

VAR 1	fi	%
Bajo	45	88.24
Medio	0	0
Alto	6	11.76
Total	51	100

Se presentan los resultados obtenidos a los encuestados, centrándose en la variable de compromisos de gestión escolar. Los datos muestran que la mayoría de los evaluados están clasificados dentro de la categoría "bajo" compromiso, representando un 88.24% de los participantes. Asimismo, se observa que la siguiente categoría en prevalencia es la de "alto" compromiso, con un 11.76% de los encuestados. Por último, se destaca que ningún encuestado se ubica en la categoría de alto compromiso. En conclusión, se puede observar escaso compromiso de los docentes con la gestión escolar.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar*

COMPARATIVA	D1 (%)	D2 (%)	D3 (%)	D4 (%)	D5 (%)
Bajo	88.24	88.24	86.27	82.35	86.27
Medio	9.8	3.92	1.96	5.88	7.84
Alto	1.96	7.84	11.76	11.76	5.88
Total	100	100	100	100	100

Nota: Elaboración según la ficha de observación aplicada.

En la tabla 2 de acuerdo con los datos obtenidos por el instrumento, tenemos que de las 5 dimensiones las que representan un mayor porcentaje en bajo son la dimensión “desarrollo integral de las y los estudiantes”, la cual tiene un 88.24% en bajo, un 9.80% en medio y un 1.96% en alto; y la dimensión “acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa”, la cual contiene el mismo porcentaje de encuestados en bajo, un 7.84% en el nivel alto y finalmente un 3.92% en bajo. Seguido a ello viene la dimensión “gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE”, la cual tiene un 86.27% en bajo, un 11.76% en alto y un 1.96% en medio. Después encontramos la dimensión “gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes”, cuyo porcentaje en la categoría bajo es de 86.27%, con un 7.84% en medio y un 5.88 en alto. Finalmente, como la dimensión menos problemática tenemos “Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB”, cuyo porcentaje en la categoría bajo es de 82.35%, en la categoría alto es de 11.76% y en la categoría medio es de 5.88%. Lo que lleva a concluir que hay algunas excepciones dentro de las carencias en el compromiso con la gestión, sin embargo, está lejos de lo que se debería aspirar.

Objetivo 2

Evaluar el desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande

Tabla 3

Niveles de la variable desempeño docente

VAR 2	fi	%
Bajo	44	86.27
Medio	7	13.73
Alto	0	0.00
Total	51	100

Fuente: Elaboración según la ficha de observación aplicada.

Aquí se presentan los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los encuestados, enfocándose en la variable de desempeño docente. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados se clasifican en la categoría de "bajo" desempeño, abarcando un 86.27% de los participantes. Además, se observa que la siguiente categoría más común es la de "medio" desempeño, representando un 13.73% de los encuestados. Por último, es importante destacar que no se identificó ningún encuestado en la categoría de "alto" desempeño. En conclusión, se puede evidenciar un pobre desempeño docente dentro de dicha I.E.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la variable Desempeño de los docentes*

COMPARATIVA	D1 (%)	D2 (%)	D3 (%)	D4 (%)
Bajo	88.24	84.31	78.43	100
Medio	9.8	15.69	21.57	0
Alto	1.96	0	0	0
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración según la ficha de observación aplicada.

Se observó que la dimensión más problemática es la de “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” con todos los educadores en la categoría bajo. Le sigue la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” con un 88.24% en bajo, un 9.80% en medio y un 1.96% en alto. Después está la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” que incluye un 84.31% en bajo, un 15.69% en medio y ningún educador en alto. Finalmente encontramos la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” que contiene un 78.43% en la categoría bajo, un 21.57% en la categoría medio y a ningún educador en la categoría alto. En conclusión, las dimensiones son reflejo de las carencias que se evidencian en el desempeño docente, a pesar de que hay algunas que están más desarrolladas.

Objetivo 3

Determinar la relación entre Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromisos_en_la_gestión_escolar	,319	51	,000	,603	51	,000
Desempeño_del_docente	,237	51	,000	,813	51	,000

Se puede observar que los niveles de normalidad en la muestra de estudio son inferiores a 50. Por lo tanto, se utilizará Shapiro-Wilk. Al aplicar esta prueba, se observa que $\alpha < 0.05$. Esto indica que, para determinar el vínculo que puede existir entre los compromisos con la gestión escolar y desempeño docente, se utilizará la prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 6

Relación que presenta los compromisos en la gestión escolar y el desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromisos en la gestión escolar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,588** ,000
N			51

En la tabla 6 se muestra que, al realizar la correlación entre las variables, se obtiene que Rho es 0.588. Además, el valor de significancia (Sig.) bilateral es de 0.000, lo que indica es inferior a 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar la influencia de los compromisos de la gestión escolar en el desempeño docente en los educadores del centro educativo en Bagua.

V. DISCUSIÓN

Para esta sección se desea conocer el modelo de relación presente entre los compromisos de gestión escolar con el ejercicio docente en una Institución Educativa de Bagua Grande, en la cual participaron 51 docentes de en donde los resultados indican que el coeficiente Rho es 0.588 y $p = 0.000$, lo cual existe una relación significativa y moderadamente positiva, quiere decir que mejorando los compromisos en la gestión escolar es posible desplegar eficientemente el ejercicio docente en una Institución Educativa en Bagua Grande; También es de importancia conocer.

Los resultados son similares a los de García-Morales et al. (2017) al determinar que coexiste una relación en el liderazgo transformacional del director y el rendimiento de los docentes en una I.E secundaria; lo mismo se observa en el estudio de Ochoa & Alvarado (2018), en la cual participaron 120 docentes y 12 directores en México, como consecuencia se arribó a la conclusión que se evidencia un vínculo significativo y positivo en la percepción del liderazgo del director y el desempeño de los educadores; lo mismo sucede en la investigación de Brito (2022) el cual quiere ver de qué manera el clima organizacional en la gestión escolar, para lo cual se llegó a la conclusión que mejorando la gestión escolar, genera un impacto positivo en la concreción de la gestión escolar y se evidencia en la productividad de la plana docente; también se tiene la investigación de Luna y Orbea (2019) para lo cual desean tener información respecto a la forma como el liderazgo del director contribuye en la labor de los docentes, estudio realizado en Argentina, donde participaron 50 docentes y 5 directores, los resultados muestran la influencia directa y significativa de un eficiente liderazgo de los directores respecto al desempeño de sus docentes, favoreciendo el rendimiento de los estudiantes.

Cabe rescatar los hallazgos de Gallegos & López (2019) quienes investigaron la razón por la que el liderazgo del director se relaciona con el desempeño de los docentes que tienen asignados para lo cual fueron encuestados 85 docentes y 7 directores, posteriormente se concluyó que existe una influencia significativa, dejando en evidencia que un liderazgo distributivo definido mejora de manera positiva el ejercicio docentes. Respecto al entorno ámbito nacional se cuenta con el trabajo de Barboza et al. (2020) quienes plantean un modelo con el

fin de fortalecer la labor docente, en la que a través de los resultados se puede determinar si existe o no deficiencia en la dimensión de convivencia escolar, en cambio las dimensiones seguimiento a los aprendizajes y planificación curricular llegan a los niveles regular y bueno, con lo cual se concluye que existe la necesidad de implementar un modelo de gestión por parte de los directores con el fin de fortalecer las prácticas docentes.

Con el objetivo de evaluar los compromisos de la gestión escolar, se tiene que el nivel bajo cuenta con el 88.24%, mostrando el poco compromiso de la administración escolar donde los resultados son muy similares a las dimensiones de dicha variable, donde más del 80% de los resultados se ubican en el nivel bajo, dejando en evidencia las carencias en dichas dimensiones (desarrollo integral de los estudiantes, además del acceso del estudiante al sistema educativo nacional durante y hasta el final de su trayectoria educativa, administración de los requerimientos operativos y orientada al sostenimiento del servicio que brinda la IE, gestión del bienestar escolar que impulsa el desarrollo integral de los estudiantes, administración de la jornada docente que tiene como propósito dirigir a los estudiantes para trabajar por el logro de aprendizajes al logro orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB).

Es necesario conocer el marco teórico de la gestión escolar, para lo cual tenemos a López et al. (2019) quienes expresan que la gestión escolar como un conjunto de procesos organizados y conectados entre sí que le otorgan significado y coherencia a las actividades administrativas en las instituciones educativas, con el propósito de mejorarlas, estos procesos toman en consideración proyectos y propuestas que se plasman en planes, programas o proyectos, con el fin de aprovechar de manera óptima los recursos disponibles y generar procesos participativos que beneficien a la comunidad, el objetivo último es fomentar el progreso tanto a nivel local como regional, la cual se materializa mediante diversas acciones administrativas por ejemplo elaboración de la planificación, organización, dirección, coordinación y control, que laboran en conjunto para facilitar el cumplimiento de las metas y dar respuestas adecuadas a las necesidades de la comunidad educativa.

También contamos con Baños & Fernández (2021) La gestión escolar involucra la adecuada organización de recursos, procesos, sistemas, políticas,

procedimientos y normas, con el objetivo de mejorar el funcionamiento de la institución educativa, además, se entiende la gestión como la coordinación organizada de estrategias, acciones y programas que influyen en la toma de decisiones, la planificación y la ejecución de acciones para alcanzar los propósitos establecidos; Es igual de importante lo que mencionan García et al. (2018), es fundamental establecer objetivos y metas planificadas para lograr determinados logros, la gestión académica abarca programas, planes, metodología, actividades y recursos destinados al ámbito educativo, la gestión de calidad implica una serie de acciones encaminadas a garantizar que el servicio, tanto interno como externo, sea de alta calidad, la gestión interna se relaciona con los estándares de logro y los objetivos establecidos, mientras que la gestión de calidad implica una diversidad de recursos, por otro lado, la gestión externa está vinculada al mercado, la evaluación de procesos y la responsabilidad social.

Cabe rescatar lo que menciona Sota (2018) La gestión educativa se configura como un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo, abarcando el diseño, la construcción y la evaluación de acciones educativas, a través de esta variable, es posible generar políticas que involucren a toda la comunidad educativa. Entre las dimensiones de la gestión administrativa se encuentran la responsabilidad, el desempeño docente, la toma de decisiones y la organización, la responsabilidad se define como la capacidad para cumplir compromisos y asumir las consecuencias de las decisiones, considerando los resultados previstos. En cuanto a los compromisos de gestión escolar (CGE), el MINEDU (2023) se destaca la importancia de las habilidades de gestión como elementos fundamentales y críticos para garantizar el aprendizaje de los estudiantes.

Estas habilidades se evidencian a través de indicadores que son fáciles de verificar y que la institución educativa puede utilizar para tomar decisiones orientadas a mejorar tanto el aprendizaje como el proceso educativo en general, estos compromisos definen estándares precisos y acciones concretas que facilitan la implementación de la gestión escolar y la consecución de los resultados prioritarios. Como resultado, los CGE (Compromisos de Gestión Escolar) reflejan una administración educativa adecuada, dado que identifican los objetivos deseados y las condiciones indispensables para alcanzarlos, la organización

también menciona que los CGE se dividen en dos tipos: CGE de resultados y CGE de condiciones, en el primer grupo (Compromiso 1 y 2), se hace referencia a los objetivos prioritarios que la institución educativa, red educativa o programa educativo busca alcanzar para los estudiantes. El segundo grupo (Compromiso 3, 4 y 5) analiza los requisitos operativos que la institución educativa, red educativa o programa educativo debe cumplir para lograr esos resultados. Por lo tanto, estos cinco compromisos se convierten en las dimensiones de los CGE:

Compromiso 1: Desarrollo integral de los estudiantes: Asumir la responsabilidad de garantizar el logro de las metas de aprendizaje planteadas para lo cual es necesario implementar acciones para mejorar su desempeño, una forma de evidenciar esto es a través de la evaluación censal realizada por el MINEDU a los estudiantes de educación secundaria y primaria cuyos logros en esta evaluación se convierten en un indicador para que la comunidad educativa reflexione y ajuste los objetivos institucionales en consecuencia, además de hacer seguimiento a los avances.

Compromiso 2: Involucramiento de los estudiantes en el Sistema Educativo Peruano (SEP) hasta que los estudiantes finalicen su recorrido educativo: Corresponde al centro educativo la responsabilidad de garantizar la continuidad de sus estudiantes en el sistema educativo de forma constante, esto implica una supervisión regular del cumplimiento de los estudiantes en términos de asistencia a clases y la identificación y atención de factores que puedan dar lugar a la deserción escolar, como la violencia y el bajo rendimiento académico, asimismo, es fundamental que todos los alumnos estén debidamente registrados en el SIAGIE.

Compromiso 3: Administración de las estipulaciones operativas dirigidas al soporte del servicio educativo ofrecido por la IE: El propósito es que las escuelas tengan la habilidad de llevar a cabo las actividades planificadas para el año escolar, que incluyen horas de clase efectivas, sesiones de reflexión y otras actividades académicas y extracurriculares, con el fin de garantizar la provisión de un servicio educativo de alta calidad.

Compromiso 4: Administración de la labor pedagógica relacionada al logro de aprendizajes dispuestos en el perfil de egreso del CNEB: Se menciona la importancia de que los directores posean las habilidades necesarias para desempeñar roles de liderazgo y brindar apoyo a los docentes, este respaldo

implica fomentar la reflexión sobre las estrategias educativas implementadas y ofrecer apoyo emocional y cognitivo para mejorar el desempeño educativo de los profesores, esto, a su vez, fortalece el proceso de adquisición de conocimientos de los estudiantes.

Compromiso 5: Administración del bienestar escolar que impulse el desarrollo integral de los estudiantes: Esta responsabilidad se ocupa de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y su rol es garantizar que estas interacciones se encuentren en óptimas condiciones para llevar a cabo las actividades programadas, además es necesario desarrollar y cumplir con reglas claras de convivencia y un reglamento institucional para establecer oportunidades de comunicación y participación, formar grupos de orientación y apoyo, y también implementar medidas correctivas cuando sea necesario, entre otras acciones.

Para el desempeño docente, se puede evidenciar a través de los resultados que el nivel medio bajo suma la mayor cantidad con el 86.27%, mostrando una deficiente labor de los docentes; los mismos resultados se ven reflejados en las dimensiones desarrollo de la identidad docente y la profesionalidad, capacitación para el más eficiente aprendizaje de los estudiantes, enseñanza con el fin de aprendizaje de los estudiantes e involucramiento en la tarea de la escuela vinculada a la comunidad donde más del 75% se encuentran en el nivel bajo, lo cual es un claro indicio de que existe limitaciones en el desempeño de los docentes.

Como marco teórico para el desempeño docente, contamos lo que mencionan López (2019), engloba las competencias y cualidades que un docente debe poseer para realizar de manera eficiente la planificación, ejecución y evaluación del proceso educativo y de aprendizaje, considerando las asignaciones que los docentes ejecutan como cumplimiento de los procesos y actividades educativas, esto se hace evidente en las acciones realizadas, siendo una función fundamental de los docentes para alcanzar los objetivos formativos, las políticas institucionales prevén y expresan una guía para los miembros de la organización, se manifiestan en las decisiones tomadas en la organización de la institución, en cuanto a lo organizacional implica la ejecución de acciones colaborativas en el marco de las exigencias de la normativa vigente

Es importante lo que menciona Luna-Vega et al. (2020), se basa en la organización de habilidades, conocimientos y competencias que un maestro posee

para realizar su labor en el aula y fomentar un aprendizaje significativo en los estudiantes, esto, a su vez, se traduce en resultados positivos en su desarrollo cognitivo, social y emocional; Según MINEDU (2012) es en el “Marco del buen desempeño docente”, donde se resume que es un recurso estratégico esencial dentro del enfoque global de mejora del desarrollo profesional docente, por tal motivo la define en cuatro dimensiones:

Primera dimensión: Capacitación para el aprendizaje de cada estudiante, la planificación educativa es clave para garantizar un aprendizaje significativo en los estudiantes, esto implica la preparación de planes de estudios, unidades de instrucción y clases, teniendo en cuenta la diversidad cultural y social.

Segunda dimensión: Labor didáctica para el aprendizaje enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, consiste en guiar el proceso educativo mediante un enfoque inclusivo y diverso que reconozca y valore todas las manifestaciones presentes, esto implica la intervención educativa del maestro para crear un entorno propicio que facilite el proceso de adquisición de conocimiento, mediante una entrega competente de materiales, una motivación constante de los alumnos, el uso de diversas metodologías y estrategias de evaluación, así como la elección adecuada de materiales educativos significativos.

Tercera dimensión: Intervención en la gestión escolar articulada a la comunidad, el involucramiento en la tarea de la escuela a través de una visión democrática, implica involucrarse en la formación de una comunidad de aprendizaje, esto implica establecer una comunicación efectiva con los diferentes miembros del grupo educativo, colaborar en la creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y contribuir a fomentar un ambiente institucional favorable.

Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se trata de las etapas y enfoques que promueven la formación de la comunidad de educadores profesionales, esta habilidad se enfoca en la reflexión sobre la labor pedagógica, en el trabajo en equipo y la colaboración con otros educadores.

Todo lo mencionado nos permite entender de qué manera los compromisos adquiridos en la gestión escolar influyen significativamente en la labor docente, dándole los lineamientos a seguir para que impacten en el desempeño académico de los estudiantes de forma positiva.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general es conocer de qué manera los compromisos de gestión escolar se relaciona en el desempeño docente, donde el valor $p = 0.000$ y $Rho = 0.588$, concluyendo que existe una relación entre dichas variables en una Institución Educativa de Bagua Grande.
2. Con respecto a los niveles del compromiso de la gestión escolar en una I.E en Bagua Grande, se constata que la mayoría de los resultados se encuentran en el baremo bajo con el 88.24%, y para las dimensiones de la misma variable guardan similitud, donde más del 80% se encuentran en el nivel bajo, por la cual existe una problemática, Esto se refleja en limitaciones de las dimensiones de dicha variable.
3. En cuanto al desempeño docente en una I.E en Bagua Grande, la mayoría de los resultados se encuentran en el nivel bajo con el 86.27%, caso similar se puede ver en las dimensiones de dicha variable donde más del 75% de los valores están en el nivel bajo, siendo preocupante el pésimo desempeño de los docentes en dicha institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar investigaciones en diferentes comunidades educativas para examinar la relación entre las variables, comparar los resultados y contribuir al sector educativo. Esto permitirá establecer políticas educativas sólidas con el objetivo de fomentar y fortalecer el compromiso de los docentes en su labor pedagógica.
2. Se recomienda a las autoridades educativas promover la creación de redes educativas que faciliten el intercambio de experiencias entre las instituciones. El propósito de estas redes es fortalecer los compromisos institucionales y, de esta manera, mejorar el desempeño docente en las entidades educativas.
3. Se insta a los docentes a participar de manera activa en talleres pedagógicos y en el intercambio de experiencias didácticas, poniendo énfasis en estrategias que mejoren su labor pedagógica y contribuyan a obtener resultados positivos a nivel institucional.

REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/download/7898/4165>
- Ahmad, N., Ullah, Z., Arshad, M. Z., waqas Kamran, H., Scholz, M., & Han, H. (2021). Relationship between corporate social responsibility at the micro-level and environmental performance: The mediating role of employee pro-environmental behavior and the moderating role of gender. *Sustainable Production and Consumption*, 27, 1138-1148. <https://salford-repository.worktribe.com/preview/1486996/SPC%20paper%20preproof%20scholz%20250221.pdf>
- Baeza, C. (2020). La dimensión ética de la Investigación educativa. *Revista Ethika+*, (1), 46–69. <https://doi.org/10.5354/2452-6037.2020.57076>
- Bagodi, V., Thimmappa Venkatesh, S., & Sinha, D. (2021). A study of performance measures and quality management system in small and medium enterprises in India. *Benchmarking: An International Journal*, 28(4), 1356-1389. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-08-2020-0444/full/html>
- Baños, M. y Fernández, E. (2021). El proceso de acreditación de carreras [versión electrónica]. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1), 1-20. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n1/0257-4314-rces-40-01-e12.pdf>
- Barboza, E.; Quispe, A.; Cacho, A. y Mera, H. (2020) Gestión por resultados en el desempeño de especialistas del área de Gestión Pedagógica- UGEL, Utcubamba, Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(2), 87 - 96. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.184>
- Barrera-Hernández, A. L., Gómez-Flores, M. T., y Guerrero-González, M. A. (2022). Evaluación del desempeño docente en educación media superior: Una

revisión de la literatura. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 15(1), 9-26. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ra edición)*. Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Brito, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 137-161. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1643/1652>

Celaya, M. (2021, 14 de Abril). ¿Qué es la gestión escolar?. *ALEPH*. <https://aleph.org.mx/que-es-la-gestion-escolar>

Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21. <https://www.academia.edu/download/87248726/csr.176920220609-1-1k6adr0.pdf>

Cheng, Y. C., & Tam, W. M. (2019). What makes a competent teacher? A cross-cultural analysis based on the perceptions of primary school teachers in Hong Kong and Shanghai. *International Journal of Educational Research*, 93, 100-110. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.01.009>

Connolly, M., James, C., y Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. https://www.researchgate.net/profile/Michael-Connolly-19/publication/332931887_Reconceptualising_and_redefining_educational_leadership_practice/links/5cdc2e8aa6fdccc9ddaec03a/Reconceptualising-and-redefining-educational-leadership-practice.pdf

- Gallegos V. y López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23 (2), 190-210. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9270/7940>
- García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt
- García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J., y Verdú-Jover, A. J. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 347-362. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/>
- Glewwe, P., Siameh, C., Sun, B., & Wisniewski, S. (2021). School resources and educational outcomes in developing countries. *The Routledge Handbook of the Economics of Education*, 218-252. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17554/w17554.pdf
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. http://m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_212.pdf
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mg. Grill Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- James, H., Price, D., & Buffel, T. (2020). How do people think about later life when making workplace pension saving decisions? *Journal of Aging Studies*, 54, 100869.

<https://www.academia.edu/download/64393598/James%20et%20al,%20pension%20decision-making.pdf>

Jiménez-Rodríguez, M., Hinojo-Lucena, F., y Cáceres-Reche, M. (2020). Analysis of the relationship between teacher variables and student learning outcomes. *Journal of Educational Research*, 113(1), 24-36. <https://doi.org/10.1080/00220671.2018.1497716>

Khan, N. (2019). The impact of organizational climate on teachers commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342. <http://jmsnew.iobmresearch.com/index.php/joeed/article/download/77/401>

Khurniawan, A. W., Sailah, I., Muljono, P., Indriyanto, B., & Maarif, M. S. (2021). The Improving of Effectiveness School-Based Enterprise: A Structural Equation Modeling in Vocational School Management. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(1), 161-173. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1285470.pdf>

Kurniawan, A., & Purnamasari, W. (2022). Implementation of Organizing Function in Academic Administration Management by the Head of MIS At-Taqwa Sambas. *International Journal of Graduate of Islamic Education*, 3(2), 175-186. <http://www.journal.iaisambas.ac.id/index.php/IJGIE/article/download/971/1020>

Lazarides, R., Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2020). Teachers' classroom management self-efficacy, perceived classroom management and teaching contexts from beginning until mid-career. *Learning and Instruction*, 69, 101346. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/schulpaedagogik/Publikationen_%C3%9Cbersicht/Lazarides_Watt_Richardson_2020_Lehrermotivation_Teachers%E2%80%99_classroom_management.pdf

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School leadership & management*, 40(1), 5-22.

<http://www.profdavidhopkins.com/assets/docs/Seven%20strong%20claims%20about%20successful%20school%20leadership%20revisited.pdf>

López, E., García, L., y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-792.pdf>

Luna, M., y Orbea, O. (2019). Efectos de la formación en liderazgo del director sobre el desempeño docente en educación básica. *Revista de Investigación Académica*, 23, 1-16.

Luna-Vega, E., Suárez-García, V., y Acosta-Méndez, Y. (2020). Desempeño docente en educación básica: Un estudio de caso en una escuela rural. *Revista Iberoamericana de Educación*, 81(1), 47-62.

Maksum, A., Widiana, I. W., & Marini, A. (2021). Path Analysis of Self-Regulation, Social Skills, Critical Thinking and Problem-Solving Ability on Social Studies Learning Outcomes. *International Journal of Instruction*, 14(3), 613-628. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1304557.pdf>

Meléndez Tuesta, G. A. (2019). *Comunicación organizacional y la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56586>

MINEDU (2012) *Marco del Buen desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU (2023) *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/03/GUIA-GESTI%C3%93N-ESCOLAR-final.pdf>

Moreno, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz, 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán).

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%c3%adspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ochoa, A. R., y Alvarado, R. S. (2018). Percepción del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente en educación primaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 1-14.

Olazabal, S. (2019). *Gestión institucional participativa basada en el liderazgo transformador para mejorar el clima organizacional de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Señor de Sipán, región Lambayeque, 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7680>

Orozco, K. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N° 309*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61003>

Ortega, R. (2022). *Modelo de gestión escolar para mejorar el clima organizacional en una institución educativa privada de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacion de Loyola). <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b3b92a9-8267-485c-8f58-9139695fb53a/content>

Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434. <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12436/4438/Ozgenel-2019-The-role-of-teacher-performance-in-.pdf?sequence=1>

Phetthong, P. (2022). The Participation in Academic Administration of Administrators and Teachers Engaged in Schools of Association Committee Under the Secondary Education Service Area at Surat Thani, Chumphon. *Journal of Academic and Innovation in Social*, 4(2), 73-60. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JAIS/article/download/1795/1258>

- Sheppard, M., & Levy, S. (2019). Emotions and teacher decision-making: An analysis of social studies teachers' perspectives. *Teaching and teacher education*, 77, 193-203. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X17314269>
- Soncco, A. (2018). *Gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián–2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33829>
- Sota, R. (2018). *Gestión escolar y el clima organizacional en la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33455>
- Tineo-Zaga, Y., Casa-Coila, M., y Huanca-Arohuanca, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo, Perú/Pedagogical management and organizational culture at the Andrés Bello Educational Institution from Yunguyo, Perú. *Educación y sociedad*, 19(1), 153-169. https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Huanca-Arohuanca-2/publication/348339661_Gestion_pedagogica_y_cultura_organizacional_en_la_Institucion_Educativa_Andres_Bello_de_Yunguyo_Peru/links/5ff8d79092851c13fefb2572/Gestion-pedagogica-y-cultura-organizacional-en-la-Institucion-Educativa-Andres-Bello-de-Yunguyo-Peru.pdf
- Tjabolo, S. A. (2020). The Influence of Teacher Certification on the Performance of Elementary School Teachers in Gorontalo Province, Indonesia. *International Journal of Instruction*, 13(4), 347-360. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1270825.pdf>
- Vargas, Ó. (2021). *Gestión educativa participativa y clima organizacional en la Institución Educativa "Sara A. Bullón" de Lambayeque*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9867>

- Villegas, P. A. M., & Escobedo, J. D. F. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648>
- Wang, H., Hallinger, P., y Li, J. (2018). The impact of principal instructional leadership on teacher instructional behavior and student achievement: Evidence from TALIS 2013. *Teaching and Teacher Education*, 73, 170-179.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.009>
- Wermke, W., Olason, S., y Salokangas, M. (2019). Decision-making and control: Perceived autonomy of teachers in Germany and Sweden. *Journal of Curriculum Studies*, 51(3), 306-325.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00220272.2018.1482960>
- Yacsahuanca, N., Mantilla, M., Reyes, L., Gaibor, S., Naranjo, A., Oblea, M., y Nieves, G. (2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234.
<http://difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/52>
- Zhao, L., Gu, J., Abbas, J., Kirikkaleli, D., & Yue, X. G. (2023). Does quality management system help organizations in achieving environmental innovation and sustainability goals? A structural analysis. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 36(1), 2484-2507.
<https://hrcak.srce.hr/file/438668>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 3: Validez de Ayken

Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos.

Anexo 5: Validación de Expertos.

Anexo 6: Fórmula del cálculo del tamaño de la muestra.

Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumento.

Anexo 8: Consentimiento informado.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE INVESTIGACIÓN Y SUSTENTO TEÓRICO

Título del Proyecto: Compromiso de gestión escolar y desempeño docente en una institución educativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas /Instrumentos /Escala de medición
Compromiso de gestión escolar	El Minedu (2023) definió a los compromisos como estándares que facultan la conversión y la operacionalización de forma sostenible, de la definición y dimensión objetivo de la misma gestión escolar, las cuales son presentadas en indicadores y acciones concretas	Los compromisos de gestión educativa permiten a la presente institución reconocer sus responsabilidades, sobre todo fomentar la participación activa de las personas involucradas, a través de un cumplimiento de las actividades asignadas para cumplir los objetivos institucionales (Minedu, 2020)	Desarrollo integral de las y los estudiantes.	Incremento de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones que genera la propia IE.	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Escala de medición ORDINAL ESCAL DE LIKERT 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Reducción de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio en las evaluaciones que genera la propia IE.	
				Incremento de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.	
				Reducción de estudiantes con el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.	
			Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa.	Reducción de estudiantes que interrumpen su estudio.	
Gestión de las condiciones operativas	Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización				

			orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.	<p>prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.</p> <p>Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.</p> <p>Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión</p> <p>Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.</p> <p>Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos</p> <p>Gestión y mantenimiento de la infraestructura.</p>	
			<i>Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.</i>	<p>Monitoreo del trabajo docente.</p> <p>Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y</p>	

				culminen su trayectoria educativa.	
				Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	
				Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	
				Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	
			Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas /Instrumentos /Escala de medición
Desempeño Docente	Es aquel proceso donde los docentes reflexionan sobre su práctica, se apropian de los desempeños que caracterizan la profesión y construyen en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza; promueven la revaloración social y profesional en ellos, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza y guían y dan coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (MINEDU, 2012)	Son las dimensiones la cual permite evaluar el desempeño docente y están basadas en el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Escala de medición ORDINAL ESCALA DE LIKERT 1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
				Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones	

				Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	
				Revisar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	
				Mejorar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	

Referencias

- Aroquipa Durán, Y., Sucari León, R., Condori, N. & Supo Condori, F. (2019). *Calidad en la educación peruana, una exigencia social*. https://www.researchgate.net/publication/338447898_Calidad_en_la_educacion_peruana_una_exigencia_social
- Martínez-Iñiguez, J., Tobón, S., López-Ramírez, E. & Manzanilla-Granados, H. (2020). Calidad Educativa: Un estudio documental desde la perspectiva socioformativa. *Revista latinoamericana de Estudios Educativos* 16(1). <https://www.redalyc.org/journal/1341/134166565011/134166565011.pdf>
- MINEDU (2012). *Marco del Buen desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/03/GUIA-GESTI%C3%93N-ESCOLAR-final.pdf>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Aspectos de instrumento: Respuestas

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso de gestión escolar

Instrumento de Origen: Flores Tineo, Apolina.

Significación: Medir el compromiso de la gestión escolar, a través de cinco dimensiones.

Aplicación: Docentes de una I.E. de Bagua Grande en dos niveles educativos.

Administración: Individual.

Descripción: El cuestionario consta 17 ítems, las cuales permiten medir mediante tres escalas el compromiso de gestión escolar: bajo, medio y alto, considerando cinco dimensiones. La dim1 consta de 4 ítem, la dim2 que consta de 1 ítems, la dim3 que consta de 6 ítems, la dim4 consta de 5 ítems y la dim5 consta de 1 ítem. Los cuales tienen 4 alternativas de respuestas: no se ejecuta (0), se ejecuta algunas veces (1), se ejecuta casi siempre (2), se ejecuta siempre (3). **Validación:** El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.

Confiabilidad:

Baremación:

D1 (4 ítems)	Desarrollo integral de las y los estudiantes.	Bajo: 0 a 4 Medio 5 a 8 Alto 9 a 12
D2 (1 ítems)	Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa.	Bajo: 0 a 1 Medio 2 Alto 3
D3 (6 ítems)	Gestión de las condiciones operativas orientada al	Bajo: 0 a 6 Medio 7 a 12 Alto 13 a 18

	sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.	
D4 (5 Ítems)	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.	Bajo: 0 a 5 Medio 6 a 10 Alto 11 a 15
D5 (1 Ítem)	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	Bajo: 0 a 1 Medio 2 Alto 3
Variable (17 Ítems)	Conductas Disruptivas	Bajo: 0 a 17 Regular 18 a 34 Alto 35 a 51

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

Instrucciones: Estimado colega responder en qué nivel se ejecutan cada uno de los indicadores, siendo 0, no se ejecuta; 1, se ejecuta algunas veces; 2, se ejecuta casi siempre; y 3, se ejecuta siempre

Dimensiones	Indicadores	0	1	2	3
Desarrollo integral de las y los estudiantes.	1. Incremento de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones que genera la propia IE.				
	2. Reducción de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio en las evaluaciones que genera la propia IE.				
	3. Incremento de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.				
	4. Reducción de estudiantes con el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.				
Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa.	5. Reducción de estudiantes que interrumpen su estudio.				
Gestión de las	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que				

condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.	afecten su cumplimiento de la institución educativa.				
	7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.				
	8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión				
	9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.				
	10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos				
	11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.				
<i>Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.</i>	12. Monitoreo del trabajo docente.				
	13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.				
	14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.				
	15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.				
Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.				
	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.				

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Aspectos de instrumento: Respuestas.

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente.

Instrumento de Origen: Flores Tineo, Apolina.

Significación: Medir el desempeño de los docentes, a través de cuatro dimensiones.

Aplicación: Docentes de una I.E. de Bagua Grande en dos niveles educativos.

Administración: Individual.

Descripción: El cuestionario consta 11 ítems, las cuales permiten medir mediante tres escalas el desempeño docente: bajo, medio y alto, considerando cuatro dimensiones. La dim1 consta de 2 ítem, la dim2 que consta de 3 ítems, la dim3 que consta de 2 ítems y la dim4 consta de 4 ítems. Los cuales tienen 4 alternativas de respuestas: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4). **Validación:** El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.

Confiabilidad:

Baremación:

D1 (2 Ítems)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Bajo: 2 a 4 Medio 5 a 6 Alto 7 a 8
D2 (3 Ítems)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Bajo: 3 a 6 Medio 7 a 9 Alto 10 a 12
D3 (2 Ítems)	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Bajo: 2 a 4 Medio 5 a 6 Alto 7 a 8
D4 (4 Ítems)	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Bajo: 4 a 8 Medio 9 a 12 Alto 13 a 16
Variable (11 Ítems)	Desempeño docente	Bajo: 11 a 22 Regular 23 a 33 Alto 34 a 44

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Estimado colega responder en qué nivel se ejecutan cada uno de los indicadores, siendo 1, muy en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, de acuerdo; y 4, muy de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos .				
	2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática				
	4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes				
	5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela,				
	7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones.				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.				
	9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas				
	10. Revisar los procesos operativos del centro de aprendizaje.				
	11. Mejorar los procesos operativos del centro de aprendizaje.				

Muchas gracias

ANEXO 3: VALIDEZ DE AYKEN

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

CALIFICACIÓN DE LOS JUECES				PROMEDIO	V
ÍTEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	1.00
6	4	4	4	4	1.00
7	4	4	4	4	1.00
8	4	4	4	4	1.00
9	4	4	4	4	1.00
10	4	4	4	4	1.00
11	4	4	4	4	1.00
12	4	4	4	4	1.00
13	4	4	4	4	1.00
14	4	4	4	4	1.00
15	4	4	4	4	1.00
16	4	4	4	4	1.00
17	4	4	4	4	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO					1.00

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DESEMPEÑO DOCENTE

CALIFICACIÓN DE LOS JUECES				PROMEDIO	V
ÍTEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	4	4	4	4	1.00
2	4	4	4	4	1.00
3	4	4	4	4	1.00
4	4	4	4	4	1.00
5	4	4	4	4	1.00
6	4	4	4	4	1.00
7	4	4	4	4	1.00
8	4	4	4	4	1.00
9	4	4	4	4	1.00
10	4	4	4	4	1.00
11	4	4	4	4	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO					1.00

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Docentes	Variable Compromiso Gestión Escolar																
	Dim1				Dim2	Dim3						Dim4					Dim5
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17
1	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	2	0	1	1	3
2	1	1	0	1	2	2	1	0	1	3	2	1	2	2	2	1	0
3	0	3	0	0	2	3	3	0	0	2	1	3	2	3	0	0	1
4	2	2	0	1	1	0	3	0	1	1	3	2	1	1	3	2	1
5	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
6	2	3	0	1	1	1	0	0	1	3	0	3	1	0	2	2	2
7	2	3	1	2	0	1	0	1	2	3	3	3	0	0	0	2	3
8	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2
9	1	1	0	1	1	2	3	0	1	2	2	1	1	2	0	1	1
10	2	3	1	0	3	0	1	1	0	3	0	3	3	3	1	2	0

Estadísticas de fiabilidad de la variable Compromiso de Gestión Escolar

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	17

Estadísticas del Compromiso de Gestión Escolar

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	21,00	69,111	,598	,794
Ítem 2	20,40	65,822	,630	,788
Ítem 3	22,20	72,844	,631	,800
Ítem 4	21,50	69,389	,509	,797
Ítem 5	21,00	68,444	,485	,798
Ítem 6	21,30	67,789	,444	,801
Ítem 7	21,30	75,567	,043	,831
Ítem 8	22,20	72,844	,631	,800
Ítem 9	21,50	69,389	,509	,797
Ítem 10	20,40	67,378	,536	,794
Ítem 11	21,20	75,067	,093	,824
Ítem 12	20,40	65,822	,630	,788
Ítem 13	21,00	68,444	,485	,798
Ítem 14	21,00	69,556	,336	,809
Ítem 15	21,40	71,600	,294	,810
Ítem 16	21,00	69,111	,598	,794
Ítem 17	21,20	74,400	,127	,822

Docentes	Variable Desempeño docente										
	Dim1		Dim2			Dim3		Dim4			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
1	2	3	2	4	1	3	2	2	1	4	2
2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4
3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
4	2	3	1	2	3	3	4	2	2	2	4
5	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
6	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2
7	2	3	1	4	3	1	2	2	2	4	2
8	3	2	3	4	4	1	3	1	2	4	3
9	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
10	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3

Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	11

Estadísticas del Desempeño Docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	22,30	33,789	,405	,801
Ítem 2	22,00	36,000	,230	,812
Ítem 3	23,00	35,111	,182	,819
Ítem 4	22,20	27,956	,596	,781
Ítem 5	22,50	28,500	,642	,775
Ítem 6	22,70	30,011	,492	,793
Ítem 7	22,10	30,322	,703	,774
Ítem 8	22,60	31,600	,445	,797
Ítem 9	23,30	36,456	,135	,817
Ítem 10	22,20	27,956	,596	,781
Ítem 11	22,10	30,322	,703	,774

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS EXPERTO 1

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Campos Bustamante de Suarez Flor de María		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Sub directora en un I.E.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Compromiso Gestión Escolar
Autora:	Flores Tineo Apolina
Procedencia:	Bagua Grande
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Institución Educativa en Bagua Grande
Significación:	Escala de Likert, 5 dimensiones, 17 ítems, medir el Compromiso de la Gestión Escolar

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

Instrucciones: colocar del 1 al 4 en los criterios de evaluación donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2 es en desacuerdo; 3 en acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Variable	Dimensiones	Ítems	Criterios de evaluación			Observación y/o recomendación
			Claridad	Pertinencia	Relevancia	
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	Desarrollo integral de las y los estudiantes.	1. Incremento de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones que genera la propia IE.	4	4	4	
		2. Reducción de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio en las evaluaciones que genera la propia IE.	4	4	4	
		3. Incremento de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE	4	4	4	
		4. Reducción de estudiantes con el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.	4	4	4	

	Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa.	5. Reducción de estudiantes que interrumpen su estudio.	4	4	4		
	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.	4	4	4	
		7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.	7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.	4	4	4	
		8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión	8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión	4	4	4	
		9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.	9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.	4	4	4	
		10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos	10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos	4	4	4	
		11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.	11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.	4	4	4	
	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.	12. Monitoreo del trabajo docente.	12. Monitoreo del trabajo docente.	4	4	4	
		13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.	13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.	4	4	4	
		14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
		15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	4	4	4	
		16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	4	4	4	
	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	4	4	4	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Campos Bustamante de Suarez Flor de María, Doctora en Educación.

Firma del experto:



F. Campos Bustamante
Dra. Flor Campos Bustamante
SUB DIRECTORA

DNI 16629497

Experto 1

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

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Campos Bustamante de Suarez Flor de María	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Sub directora en un I.E.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño Docente
Autora:	Flores Tineo Apolina
Procedencia:	Bagua Grande
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Institución Educativa en Bagua Grande
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 11 ítems, medir el desempeño de los docentes

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: colocar del 1 al 4 en los criterios de evaluación donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2 es en desacuerdo; 3 en acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Variable	Dimensiones	Ítems	Criterios de evaluación			Observación y/o recomendación
			Claridad	Pertinencia	Relevancia	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	4	4	4	
		2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	4	4	4	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propio para el aprendizaje, la convivencia democrática.	4	4	4	
		4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	4	4	4	

		5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar.	4	4	4	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	4	4	4	
		7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	4	4	4	
		9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	4	4	4	
		10. Revisar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	4	4	5	
		11. Mejorar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	4	4	5	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Campos Bustamante de Suarez Flor de María, Doctora en Educación.

Firma del experto:





 Dra. Flor Campos Bustamante

 SUB DIRECTORA

DNI 43529163

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande.

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

- Cuestionario de Compromiso de Gestión Escolar.
- Cuestionario de Desempeño Docente.

TESISTA:

Mg. Apolonia Flores Tineo

DECISIÓN: Apto para la aplicación

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 22 de mayo de 2023



Flor Campos
Dra. Flor Campos Bustamante
SUB DIRECTORA

Dra. Campos Bustamante de Suarez Flor de María
Doctora en Educación
DNI 16629497



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CAMPOS BUSTAMANTE DE SUAREZ**
Nombres **FLOR DE MARIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16629497**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031689**
Fecha Matrícula **05/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838164

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 28/07/2022 16:33:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO 2

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

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Aguirre Gonzáles Nikar Tatiana		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Sub directora en un I.E.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No		

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Compromiso Gestión Escolar
Autora:	Flores Tineo Apolina
Procedencia:	Bagua Grande
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Institución Educativa en Bagua Grande
Significación:	Escala de Likert, 5 dimensiones, 17 ítems, medir el Compromiso de la Gestión Escolar

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

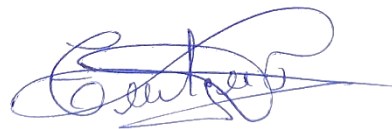
Instrucciones: colocar del 1 al 4 en los criterios de evaluación donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2 es en desacuerdo; 3 en acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Variable	Dimensiones	Ítems	Criterios de evaluación			Observación y/o recomendación
			Claridad	Pertinencia	Relevancia	
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	Desarrollo integral de las y los estudiantes.	1. Incremento de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones que genera la propia IE.	4	4	4	
		2. Reducción de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio en las evaluaciones que genera la propia IE.	4	4	4	
		3. Incremento de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE	4	4	4	
		4. Reducción de estudiantes con el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.	4	4	4	

	Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa.	5. Reducción de estudiantes que interrumpen su estudio.	4	4	4		
	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.	4	4	4	
		7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.	7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.	4	4	4	
		8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión	8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión	4	4	4	
		9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.	9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.	4	4	4	
		10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos	10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos	4	4	4	
		11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.	11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.	4	4	4	
	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.	12. Monitoreo del trabajo docente.	12. Monitoreo del trabajo docente.	4	4	4	
		13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.	13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.	4	4	4	
		14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
		15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	4	4	4	
		16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	4	4	4	
	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	4	4	4	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Aguirre Gonzáles Nikar Tatiana, Doctora en Educación.

Firma del experto:



DNI 17619072

Experto 2

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Aguirre Gonzáles Nikar Tatiana	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Sub directora en un I.E.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño Docente
Autora:	Flores Tineo Apolina
Procedencia:	Bagua Grande
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Institución Educativa en Bagua Grande
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 11 ítems, medir el desempeño de los docentes

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

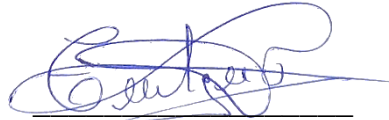
Instrucciones: colocar del 1 al 4 en los criterios de evaluación donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2 es en desacuerdo; 3 en acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Variable	Dimensiones	Ítems	Criterios de evaluación			Observación y/o recomendación
			Claridad	Pertinencia	Relevancia	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	4	4	4	
		2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	4	4	4	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática.	4	4	4	
		4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	4	4	4	

		5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar.	4	4	4	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	4	4	4	
		7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	4	4	4	
		9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	4	4	4	
		10. Revisar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	4	4	4	
		11. Mejorar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	4	4	4	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Aguirre Gonzáles Nikar Tatiana, Doctora en Educación.

Firma del experto:



DNI 17619072

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande.

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

- Cuestionario de Compromiso de Gestión Escolar.
- Cuestionario de Desempeño Docente.

TESISTA:

Mg. Apolonia Flores Tineo

DECISIÓN: Apto para la aplicación

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 22 de mayo de 2023



Dra. Aguirre Gonzáles Nikar Tatiana
Doctora en Educación
DNI 17619072



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **AGUIRRE GONZALES**
Nombres **NIKAR TATIANA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17619072**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156641**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000971860



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 02/11/2022 10:20:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO 3

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

10. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Ruiz Sánchez María Amparo de Dios		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Sub directora en un I.E.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No		

11. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

12. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Compromiso Gestión Escolar
Autora:	Flores Tineo Apolina
Procedencia:	Bagua Grande
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Institución Educativa en Bagua Grande
Significación:	Escala de Likert, 5 dimensiones, 17 ítems, medir el Compromiso de la Gestión Escolar

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR


Instrucciones: colocar del 1 al 4 en los criterios de evaluación donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2 es en desacuerdo; 3 en acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Variable	Dimensiones	Ítems	Criterios de evaluación			Observación y/o recomendación
			Claridad	Pertinencia	Relevancia	
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	Desarrollo integral de las y los estudiantes.	1. Incremento de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones que genera la propia IE.	4	4	4	
		2. Reducción de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio en las evaluaciones que genera la propia IE.	4	4	4	
		3. Incremento de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE	4	4	4	
		4. Reducción de estudiantes con el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales en las que participe la IE.	4	4	4	

	Acceso de las y los estudiantes al sistema educativo peruano hasta la culminación de su trayectoria educativa.	5. Reducción de estudiantes que interrumpen su estudio.	4	4	4		
	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.	6. Elaboración difusión y seguimiento de la calendarización prevención de eventos que afecten su cumplimiento de la institución educativa.	4	4	4	
		7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.	7. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos perfil de egreso del CNEB.	4	4	4	
		8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión	8. Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de IE, asegurando el tiempo lectivo y de gestión	4	4	4	
		9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.	9. Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión de riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.	4	4	4	
		10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos	10. Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos	4	4	4	
		11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.	11. Gestión y mantenimiento de la infraestructura.	4	4	4	
	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.	12. Monitoreo del trabajo docente.	12. Monitoreo del trabajo docente.	4	4	4	
		13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.	13. Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcance los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.	4	4	4	
		14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	14. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE, o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
		15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	15. Elaboración articulada, concertada y difusión de las Normas de convivencia.	4	4	4	
		16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	16. Implementación de Prevención, protección y atención de la violencia escolar.	4	4	4	
	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	17. Promover, desarrollar e integrar el avance de los estudiantes.	4	4	4	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Ruiz Sánchez María Amparo de Dios, Doctora en Educación.

Firma del experto: _____



DNI 40444545

Experto 3

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Ruiz Sánchez María Amparo de Dios	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Sub directora en un I.E.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño Docente
Autora:	Flores Tineo Apolina
Procedencia:	Bagua Grande
Administración:	Escrita
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Institución Educativa en Bagua Grande
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 11 ítems, medir el desempeño de los docentes

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: colocar del 1 al 4 en los criterios de evaluación donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2 es en desacuerdo; 3 en acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Variable	Dimensiones	Ítems	Criterios de evaluación			Observación y/o recomendación
			Claridad	Pertinencia	Relevancia	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	4	4	4	
		2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	4	4	4	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática.	4	4	4	
		4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	4	4	4	

		5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar.	4	4	4	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	4	4	4	
		7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	4	4	4	
		9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	4	4	4	
		10. Revisar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	4	4	4	
		11. Mejorar los procesos operativos del centro de aprendizaje.	4	4	4	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Ruiz Sánchez María Amparo de Dios, Doctora en Educación.

Firma del experto:

DNI 40444545

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en una Institución Educativa de Bagua Grande.

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

- Cuestionario de Compromiso de Gestión Escolar.
- Cuestionario de Desempeño Docente.

TESISTA:

Mg. Apolonia Flores Tineo

DECISIÓN: Apto para la aplicación

OBSERVACIONES:

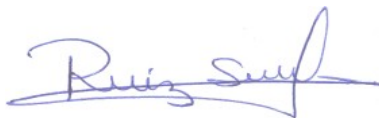
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 22 de mayo de 2023



Dra. Ruiz Sánchez María Amparo de Dios
Doctora en Educación
DNI 40444545



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUIZ SANCHEZ
Nombres	MARIA AMPARO DE DIOS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40444545

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	16/05/22
Resolución/Acta	0231-2022-UCV
Diploma	052-159970
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000800385

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/06/2022 12:59:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.