



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN**

**Compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa  
80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo - 2019**

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

**AUTOR:**

Br. PONCE RUIZ, Carlos Alexander  
ORCID (0000-0003-4148-4665)

**ASESOR:**

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry  
ORCID (0000-0002-2982-3444)

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Trujillo – Perú**

**2019**

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**Mg. Tello Yanque, Filoter**

**Presidente**

---

**Mg. Mendoza Giusti, Rolando**

**Secretario**

---

**Mg. Villacorta Valencia, Henry**

**Vocal**

## DEDICATORIA

A Dios, por siempre estar guiando mi camino, hacia el éxito y a la superación constante, a él mi esfuerzo en respuesta a su bondad para conmigo y mi familia.

Dedico este trabajo a mis hijos Carlos y Alexander por ser mi fuente de inspiración para el progreso.

A mi esposa Yulisa, quien día a día es mi fortaleza, mi apoyo y alegría, quien con mucha paciencia y amor organiza nuestro hogar para ser el catalizador de mi esmero en mejorar siempre.

Dedico este trabajo a mi madre Rita y mis hermanos: Yenny, Karina y Hans, quienes están siempre a mi lado con sus palabras y acciones, las que reafirman en todo momento nuestra gran amor y unión familiar.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis amigos compañeros de esta Maestría con quienes desde un inicio nos planteamos el reto de terminar todos juntos, Carolina, Milagritos, Magna, Rosa y Omar, y en especial a Lizzet Chacón Briceño con quienes compartimos grupos de trabajo apoyándonos continuamente hasta la consecución de nuestro objetivo propuesto.

A Victoria Ipanaqué, Directora de la IE “Alfredo Tello Salavarría” y a todos sus docentes, mis colegas y amigos, por brindarme todas las facilidades para mi investigación.

Carlos Ponce.

## DECLARACIÓN JURADA

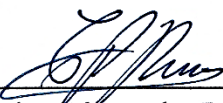
Yo, Carlos Alexander Ponce Ruiz, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 18137570, con la tesis titulada: “Compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo - 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 09 de julio de 2019

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Alexander Ponce Ruiz  
DNI:18137570

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis titulada Compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo-2019, con la finalidad de determinar la relación que existe entre los Compromisos de Gestión y el desempeño docente en la institución educativa “Alfredo Tello Salavarría”, Trujillo-2019 en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Carlos Ponce.

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO .....	11
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	11
2.1.1. Tipo de estudio: Aplicada, Nivel descriptivo correlacional. ....	11
2.1.2. Diseño de investigación.....	11
2.2. Variables y operacionalización de las variables.....	11
2.2.1. Variable .....	11
2.2.2. Matriz de Operacionalización de la variable Compromisos de Gestión: .....	11
2.2.3. Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño docente:.....	15
2.3. Población y muestra .....	17
2.3.1. Población .....	17
2.3.2. Muestra.....	17
2.4. Criterios de selección.....	17
2.4.1. Criterios de inclusión .....	17
2.4.2. Criterios de exclusión .....	17
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	18
2.5.1. Descripción de instrumentos .....	18
2.5.2. Validez de instrumentos .....	19
2.5.3. Confiabilidad de instrumentos.....	19
2.6. El procesamiento de datos.....	20
2.6.1. Estadística descriptiva .....	20
2.6.2. Prueba de correlación. ....	20
2.6.3. Prueba de hipótesis. ....	20
III. RESULTADOS .....	21
3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO .....	21
3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES .....	28
3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	31
IV. DISCUSIÓN .....	36
V. CONCLUSIONES .....	39
VI. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de los docentes de la I.E. _____	17
Tabla 2: Distribución de los docentes de la I.E. _____	17
Tabla 3: Técnicas e instrumentos _____	18
Tabla 4: Opinión de los docentes de las dimensiones Compromisos de Gestión _____	21
Tabla 5: Medidas descriptivas de las dimensiones gestión educativa y sus dimensiones ____	23
Tabla 6: Opinión de los docentes de las dimensiones de compromisos de gestión _____	24
Tabla 7: Medidas descriptivas de las dimensiones de Gestión institucional _____	26
Tabla 8: Opinión de los docentes sobre compromisos de gestión y desempeño docente ____	26
Tabla 9: Correlación de Rho de Spearman entre la variable compromisos de gestión y las dimensiones de la variable desempeño docente _____	28
Tabla 10: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable compromisos de gestión _____	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Compromiso de gestión. _____	22
Figura 2. Opinión de los docentes acerca del desempeño docente. _____	24
Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables compromisos de gestión y desempeño docente. _____	27



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre los Compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo-2019. El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 34 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de compromisos de gestión y la escala de desempeño docente. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis. Finalmente se concluye que existe correlación positiva significativa entre las variables compromisos de gestión y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.871, con un nivel de significancia bilateral=0,000 ( $p$  valor<0.05), a un nivel de significancia del 5% quedando comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** compromiso, gestión, desempeño.

## ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between the Commitments of management and teaching performance in the 80017 educational institution “Alfredo Tello Salavarría” of Trujillo-2019.

The non-experimental study with a correlational design presents a universal population sample of 34 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the scale of management commitments and the teaching performance scale. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Also, the Rho Spearman correlation test was used as a statistical test of hypothesis.

Finally, it is concluded that there is a significant positive correlation between the variables management commitments and teacher performance with a Rho correlation of Spearman equivalent to 0.871, with a level of bilateral significance = 0.000 (p value <0.05), at a level of significance of 5% the acceptance of the research hypothesis being verified.

**Keywords:** commitment, management, performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La evolución educativa en nuestro país, se está orientando hacia la búsqueda de la eficiencia en el desempeño de los docentes, por esto el Ministerio de Educación de nuestro país, ha creado diferentes instrumentos para orientar la gestión educativa, entre los que tenemos a los tres marcos: curricular, del desempeño directivo y del desempeño docente; en este último definiendo Dimensiones y Competencias que el profesional de aula debe evidenciar para realizar un buen desempeño docente, a la par también estableció parámetros de análisis como los “Compromisos de Gestión” que fueron evolucionando año a año, hasta establecerse en cinco, el sistematizar y analizar sus resultados, su observación y su enfoque de la gestión institucional en estos compromisos, apoyan a evaluar la gestión educativa de una institución por año, se espera con esto implicar cambios positivos y significativos en el desempeño de los docentes el cual se hace necesario evaluar.

Las variables de estudio se relacionan con investigaciones como la de Orbe (2011) quien investiga sobre una “Propuesta de evaluación de desempeño docente para el colegio San Pablo de Otavalo” bajo una perspectiva dentro del paradigma. El objetivo es el diseño de una nueva forma de evaluación del desempeño de nuestros docentes en correlación con el paradigma constructivista y así aportar en la edificación de una cultura evaluativa. El estudio fue cualitativo con eje metodológico investigación acción, descriptivo y también el método cuantitativo por las encuestas que realiza. La muestra es de 52 docentes y 270 estudiantes. Los resultados permiten observar una dolencia de eficiencia porque los resultados no son utilizados como fuente para plantear una propuesta de mejora.

Debemos tener en cuenta que los resultados de toda investigación deben servir como diagnóstico situacional que permitan plantear propuesta para el logro de aprendizajes significativos. Esta investigación tuvo como conclusión que la evaluación no es eficiente porque no es usada como orientación para una retroalimentación para la mejora a la par de favorecer el planteamiento de una estructura de ascenso profesional, que logre identificar debilidades en formación o capacitación.

También en el ámbito nacional, Condori (2016) quien investiga sobre: el gestionar directivo y el desempeño del profesional de educación y cuya meta fundamental quien investigo para establecer el grado de correlación de la gestión de directiva y el desempeño de los profesionales de la educación en instituciones educativas de nivel primaria y secundaria en la UGEL-02-Lima, en el 2016. Su trabajo fue del tipo, no experimental, descriptiva y

correlacional, aplicada a 165 docentes a través de dos cuestionarios. Su trabajo determinó la existencia de una relación significativa de Rho de Spearman  $r = 0.795$  entre la gestión de dirección con el desempeño de los docentes.

El autor Flores (2017) realizó una investigación que titula: “Gestión Educativa del director y desempeño”. Este trabajo se desarrolló en el Instituto Superior Tecnológico Amazónico, de Tarapoto en San Martín del año 2017. La investigación fue no experimental, descriptiva y de tipo correlacional. La muestra la conformaron todas las personas que tenían el rol de profesor y fueron en número de 42 con la aplicaron dos cuestionarios. La investigación concluyó que, el grado de correlación entre la gestión de dirección y el desempeño de los profesionales de educación, es significativo verificado con el Chi Cuadrado por fórmula estadística de 45.063.

Así como el autor Alvarado (2016) en su Tesis sobre el líder pedagógico y el marco específico del desempeño del docente, establece su meta fundamental definir el grado de correlación entre estilos de liderazgo pedagógico y el marco específico del desempeño del docente en instituciones educativas públicas en la UGEL-Huancayo. El diseño utilizado fue descriptivo-correlacional. Fue aplicada a 153 docentes y 339 estudiantes. Se utilizó dos cuestionarios que calculen las variables a investigar. Concluyéndose que existe una relación positiva, media-moderada, y su estilo de liderazgo es el de Laissez Faire y autoritarismo, de igual modo que en la observación de los desempeños de los docentes existe un grado medio lo cual es someramente positivo por estar influenciado por el estilo del liderar de los directivos.

Se considera importante a nivel local observar la investigación de Gallo y Rodríguez (2018), en el trabajo de investigación realizado sobre Desempeño y Compromiso de Gestión, para obtener el nivel de correlación del desempeño de los docentes y los compromisos de gestión, en la I.E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateos del nivel primario. Trujillo – 2017”. El diseño utilizado es correlacional. Su muestra estuvo compuesta por 15 docentes. Se utilizó 02 cuestionarios. Gallo y Rodríguez obtienen un valor de  $p = 0.002$  en la prueba exacta de Fischer, lo que significa que hay un nivel de correlación significativo entre el desempeño de los profesionales de educación y los compromisos de gestión.

Así como debemos considerar algunas definiciones y conceptos generales sobre las variables a estudiar como: ***Definiciones sobre compromisos de gestión***, que señalan que Gestión es realizar una sucesión de acciones internas y externas en una institución u organización con la finalidad de concretar con éxitos las intenciones de dicha organización. Para ello se

generan diversas estrategias para el logro de los objetivos y metas propuestos de forma eficiente y eficaz. Para Miranda de la Universidad Pedagógica Nacional de México en su artículo científico “Los compromisos de gestión: un concepto construido desde las comprensiones desde los directivos docentes desde las escuelas públicas bogotanas; refiere que, “los Compromisos de gestión están basados en la dirección escolar, clima institucional, direccionamiento estratégico y cultura organizacional y su interacción con su entorno. Con esto existe la oportunidad que los directivos planifiquen, implementen y evalúen la operatividad de la institución. **Teorías relacionadas a los compromisos de gestión**, estos compromisos que debe asumir la gestión, son relativamente nuevos en nuestro país. Se desarrolla con el propósito de optimizar los procesos de las instituciones para tener calidad en cada proceso de aprendizaje y administrativo.

Precisamente, por ello, el responsable de la Dirección debe tener la correcta formación. Al respecto García (2018) nos refiere que, un director necesariamente debe estar correctamente formado con las capacidades necesarias para cumplir eficientemente con los compromisos de gestión y así su institución brindar aprendizajes significativos, comprendiéndose estas como el engendramiento de actividades, planificación de estrategias, estímulo de espacios y recolección de medios orientadas a alcanzar las metas de la institución educativa”.

Se hace necesario entonces, que el punto de partida sea que el directivo analice sus fortalezas y debilidades y haga un análisis de su gestión con miras a mejorar los procesos que sean necesarios para ir construyendo una educación de calidad; por ello, la gestión de un directivo es sumamente importante como lo refiere López (2018) en el “es de facto que qué esto tiene como meta fundamental el logro de aprendizajes significativos, en otras palabras, lo relativo a toma de resoluciones, el trabajo orientado a un objetivo en común, optimización en los procesos, práctica del liderazgo y aplicaciones al interno de la institución educativa desde los aspectos pedagógico, comunidad y de administración”. **Dimensiones de los compromisos de gestión**, la vida institucional educativa tiene una serie de acciones que se realizan año a año y que agrupadas según los aspectos que se realizan podemos denominarlas como dimensiones. Teniendo en cuenta el detalle, que las diferentes acciones se pueden agrupar según su naturaleza, podemos establecer de acuerdo a los compromisos de gestión que todo directivo necesariamente tiene que concretizar, cinco dimensiones: Progreso de los aprendizajes de los estudiantes. Tienen como meta que todos los estudiantes eleven e nivel de logro de sus resultados de aprendizaje respecto del año académico anterior. Acceso y permanencia de las y los estudiantes. Que tiene como meta el sostener la cantidad de

estudiantes matriculados desde el inicio al fin del año académico. Calendarización y gestión de las condiciones necesarias. Que tiene como objetivo el cumplimiento de todas las clases planificadas para el año escolar. Acompañamiento y monitoreo a docentes para mejorar su ejercicio pedagógico orientado al logro de los desempeños previstos. Que tiene como objetivo diagnosticar y retroalimentar de forma pertinente el desempeño de los docentes para la consecución de las metas planteadas. Gestión de convivencia escolar en una institución educativa. Que tiene como objetivo tener un buen clima, manteniendo las interacciones del personal con respeto, cooperación y buen trato. **Definición de la variable del desempeño de los docentes**, Valdés (2009), elaboró un manual sobre las buenas prácticas para evaluar el desenvolvimiento del profesional de educación, en el que menciona: “es una secuencia de pasos, con un orden determinado de ejecución, con una organización lógica, de recolección de información fiable y válida, para verificar y medir la implicancia educativa en los estudiantes de la pedagogía y didáctica del docente, así como su factor emocional, su responsabilidad y su relación con la comunidad educativa en general”.

Acorde con el Ministerio de Educación peruana (MINEDU), considerando el Marco de Buen Desempeño Docente-MBDD (2012), se menciona que un docente debe ser competente en lo siguiente: Conocer el contexto y las particularidades de los estudiantes, al planificar su enseñanza de manera colegiada, en crear un clima adecuado para aprender, en conducir el proceso de aprendizaje dominando los contenidos disciplinares, evaluando constantemente el aprendizaje, en interacción activa con las gestiones de su institución, en establecer lazos de respeto y de colaboración con las familias, en reflexionar acerca de su práctica pedagógica y finalmente en su profesionalismo esto de forma ética y respetando los derechos básicos de todos.

Respecto al desempeño docente debemos considerar las Teorías relacionadas al desempeño docente como: la **Teoría de las Necesidades de Maslow**. Maslow (1943) desarrolló una Teoría sobre la Motivación la que se basa en el concepto de las Jerarquías de las Necesidades, las mismas que influyen en el comportamiento. Maslow infiere esta teoría debido a que el ser humano es un individuo cuyas necesidades van desarrollándose durante toda la vida. Conforme el ser humano satisfaga sus necesidades básicas, surgen otras que van impulsando su manera de actuar. Maslow consideraba que las necesidades del ser humano intervienen como factores importantes que condicionan el comportamiento; por ello planteó el organizar de acorde a la preponderancia en que se satisfacen a las categorías de sus necesidades, así,

el denuedo, de las personas se orienten al más bajo nivel de sus necesidades aún no satisfechas.

Su teoría explica que las personas están constantemente motivadas y al ir satisfaciendo sus deseos, surgen otros nuevos. Según Maslow, la motivación de todo humano está conformada por una clasificación subordinada de cinco necesidades, estas necesidades se sub-clasifican de acuerdo a su orden en: inferior y superior. Maslow hace esta diferenciación bajo el criterio de que mientras que las necesidades que son de orden inferior van a ser satisfechas mayormente en lo exterior, por ejemplo, por una remuneración justa, la existencia de acuerdos sindicales y el desempeño de un puesto, las necesidades que sean consideradas de orden superior quedarán satisfechas en el interior, en otras palabras, por dentro cada persona. Esto es, en épocas de abundante economía, la mayoría de trabajadores permanentes satisfacen considerablemente sus necesidades de orden inferior. **Las necesidades consideradas de Orden Inferior** son: *Las necesidades Fisiológicas y de Seguridad*. Mientras que las **necesidades de Orden Superior** consideran a: *las necesidades Sociales o necesidades de amor o pertenencia, necesidades de Estima y también se considera a las de Autorrealización*.

Aquellas necesidades Fisiológicas se encuentran en el primer nivel, en consecuencia, deben ser las primeras en satisfacer; los trabajadores deben ser motivados constantemente para así lograr mayor eficiencia en el trabajo. Mientras sigan insatisfechas estas necesidades, el resto de tareas carecerán de significancia y será inexigible al individuo que despliegue un comportamiento **orientado** hacia una labor intelectual, de búsqueda de autorrealización u otros. Las necesidades de Seguridad se ubican en el segundo escalón de la pirámide de las necesidades. Se relacionan con la preservación física que se da frente a circunstancias de algún peligro; estas incluyen los deseos de asegurar su estabilidad laboral, la conservación del empleo, bienestar laboral, entre otros. El tipo de necesidad Social o tipo de necesidad de amor o tipo de necesidad de pertenencia, conciernen a que lo denominamos como “Necesidades de afiliación”; por las que el ser humano necesita relacionarse y formar grupos. Estas necesidades se relacionan con los contactos sociales, la afiliación a agrupaciones, tener amigos cercanos y conocidos, pertenecer a organizaciones, recibir afecto, cariño, amor, ser aceptado en la sociedad, entre otros.

Las necesidades de estima incluyen tanto a la conocida autoestima como a la misma estima a uno, por parte de los demás. Incluyen las necesidades de ser reconocido, admiración, respeto, poder, prestigio, entre otros. El individuo necesita recibir el reconocimiento de parte

de los demás para generar una autoconfianza, proyectando esta al ambiente en el que interacciona. La búsqueda de estima, así como la auto conceptualización positiva, dependen completamente del hecho de alcanzar la satisfacción de las necesidades afectivas y pertenencia. Al darse las relaciones. El desarrollo de las relaciones satisfactorias entre individuos evita los problemas de índole mental. Su satisfacción se produce con el incremento de las iniciativas, la responsabilidad y la autonomía de cada individuo. Un sujeto que percibe estima, tiene autoconfianza, es fuerte, capaz y suficiente y, sobre todo siente que está siendo de gran utilidad en el mundo.

Las necesidades de Autorrealización: Implican el desarrollo del máximo potencial del individuo; está referida a una sensación de permanente auto superación. El lograr ser lo que uno mismo se ha fijado como una meta, el cual es un ideal infundido por la cultura de la competencia y la búsqueda del éxito la cual conlleva al bienestar individual; así, cada ser humano rechaza las derrotas. Únicamente cuando se ha satisfecho las otras necesidades, el ser humano siente libertad para desarrollar todo su potencial.

**La Teoría de Fijación de Metas de Edwin Locke.** Locke (1968), explica que el grado de esfuerzo empleado en la realización de algo, está determinado por la propia meta u objetivo. En su Teoría de Establecimiento de Metas; Edwin Locke explica la implicancia de los objetivos en el rendimiento; en la que, plantea su teoría de establecimiento de objetivos o metas, y determina cinco fundamentos que deben seguirse para el logro de una meta satisfactoriamente, como son: **Claridad, Establecimiento de retos, Compromiso, Retroalimentación y Complejidad de tareas.** La claridad es la meta a ser alcanzada por el individuo y debe estar definida de manera específica y clara. Las metas muy generales conllevarán a la pérdida del verdadero propósito y finalmente el individuo terminará con una escasa motivación para continuar. Desde un inicio se debe establecer metas dejando en claro qué es lo que se busca alcanzar para no desviarse del sendero, toda vez que esto podría generar una pérdida de esfuerzo y tiempo. **El establecimiento de retos** es importante, dado que estos se convertirán en elementos determinantes para proyectos a largo plazo; entre mayor sea el objetivo, mayor será la satisfacción una vez que lo haya alcanzado. Por otra parte, los retos planteados conforman una parte decisiva en una organización, por lo que será necesario ir percibiendo beneficios, sin embargo, resulta de necesidad analizar si el reto trazado es realista, pues de no ser así solo se estaría percibiendo pérdidas y no ganancias. En general, a mayor dificultad del objetivo planteado, el nivel de satisfacción percibido por el individuo será mayor al lograrlo. **Con el compromiso** se complementan los principios



anteriores. Si el individuo ha establecido por propia cuenta su meta, implícitamente está comprometido a lograrla, exceptuando sí se da el caso de haber estado obligado a aceptarla, con lo que conllevaría a que difícilmente esté motivado, que se sienta responsable y que tenga constancia. A falta de un compromiso real del sujeto o del equipo de trabajo, difícilmente se podrá llegar a cumplir las metas deseadas. Con frecuencia, en las organizaciones encontraremos tareas que no serán del gusto del trabajador, y esto conllevará a la aparición de quejas y estas a una eventual disminución del desempeño laboral. Es importante motivar a los empleados con la fijación de metas. El entorno laboral es elemental para la organización. Se debe aprender a escuchar las necesidades del equipo de trabajo, mantener un tono amistoso, trabajar en conjunto y llegar a acuerdos mutuos; sólo así se logrará que los trabajadores asuman un compromiso genuino con la empresa y su productividad aumente, logrando así alcanzar los objetivos deseados.

**La retroalimentación** representa un elemento muy significativo a ser considerado en la delegación de tareas. Es fundamental para la evaluación del cumplimiento de objetivos para poder arribar a la meta final. Se debe valorar el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores reconociéndolos, y de esta forma lograr resultados positivos para la organización. Por otro lado, si el equipo no está cumpliendo con lo establecido, resulta importante proveer de las indicaciones necesarias para que su desempeño se sostenga; y esto coadyuve a la mejora. Finalmente, un alto nivel de **complejidad de las actividades** puede paralizar al equipo de trabajo, sin embargo, para evitar esto, es recomendable que la meta u objetivo sea dividida en categorías, tratándolos si fueran metas individuales; con ello se mejorará la organización, el control y mantener el ánimo. Debemos determinar si la capacidad del equipo de trabajo es la ideal para arribar a las metas propuestas o es necesario una formación complementaria para el logro de ellos. Asimismo, es básico proveer soporte a los trabajadores con la intención de minimizar una mala ejecución de la tarea y a la vez, se promover la adecuada cultura de la organización.

Tenemos como **dimensiones del desempeño de los docentes** a: la Preparación por y para los aprendizajes del estudiante, que integra toda la planificación pedagógica por medio de la preparación de la planificación/programación curricular, sus unidades de programación y su planificación de clase acorde con la orientación intercultural e inclusiva. Describe que el profesional de educación debe: dominar temas disciplinares y de pedagogía, elegir adecuadamente los materiales educativos, sus estrategias para enseñar, de la evaluación de los aprendizajes además de conocer plenamente de sus estudiantes: sus características socio-

culturales (tangibles e intangibles) y cognitivas. Enseñanza para el aprendizaje, que abarca la dirección de la construcción del aprendizaje orientado a estimar y considerar la inclusividad y diversidad en sus expresiones. Apunta al uso de los recursos didácticos pertinente y significativo como: intervención pedagógica del docente en un clima adecuado orientado al logro de aprendizajes, dominio temático, motivación constante del estudiante, despliegue de variadas actividades didácticas y de cualificación. Incorpora diferentes aspectos de su enseñanza que se necesitan enriquecer, retos del proceso de aprender y la utilización de variados criterios y herramientas para favorecer el reconocimiento del logro. Participación de la gestión en la escuela con articulación a la comunidad, la que engloba una intervención en el funcionamiento de la escuela o sistema de escuelas enfocado con democracia con la intención de estructurar una comunidad para aprender.

Alude a coadyuvar a la instauración de un clima institucional propicio, colaborar en la confección, aplicación y valoración del Proyecto Educativo de la institución y a comunicación real asertiva con todos los elementos didácticos. Incorpora responsabilidad de toda la familia en lograr los aprendizajes, así como a valorar y respetar a su entorno comunal con sus particularidades. Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad del profesional de educación, que abarca desde el ejercicio al proceso característico de constitución y mejora de una sociedad profesional de docentes. Alude a reflexionar activamente acerca del ejercicio pedagógico, de los docentes de su escuela, al trabajo colaborativo en grupos y pares, así como su intervención en tareas de mejora profesional. Incorpora la conducción de información sobre la confección y aplicación de programas educativos de índole nacional y regional, su incumbencia y compromiso en los procedimientos y productos del aprendizaje. Ante esta realidad se formula el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo-2019?

Así mismo se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre compromisos de gestión y la dimensión preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes?, ¿Qué relación existe entre compromisos de gestión y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes?, ¿Qué relación existe entre compromisos de gestión y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente?, ¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes?, ¿Qué relación existe entre el

desempeño docente y el acceso y permanencia de las y los estudiantes?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la calendarización y gestión de condiciones operativas?, ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el acompañamiento y monitoreo a los docentes?, y ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión de la convivencia escolar?.

Frente al problema general se plantea como hipótesis general que: existe correlación significativa entre compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo-2019.

Y como hipótesis específicas: Que existe una correlación significativa entre compromisos de gestión y la dimensión de preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes, que existe una correlación significativa entre compromisos de gestión y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes, que existe una correlación significativa entre compromisos de gestión y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, que existe una correlación significativa entre compromisos de gestión y la dimensión de participación en la gestión de la escuela en articulación con la comunidad, que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión de gestión de las condiciones para la mejorar de los aprendizajes, que existe una correlación significativa entre desempeño docente y la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión de progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes, que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión de acceso y permanencia de las y los estudiantes, que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y dimensión de calendarización y gestión de las condiciones operativas, que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión de acompañamiento y monitoreo a los docentes y que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y la dimensión de gestión de la convivencia escolar.

Como objetivo general: El determinar la relación entre compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo-2019.

Y como objetivos específicos: el determinar la relación entre compromisos de gestión y la dimensión de preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes, determinar la relación entre compromisos de gestión y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de las y los

estudiantes, determinar la relación entre compromisos de gestión y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, determinar la relación entre compromisos de gestión y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión de progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión de acceso y permanencia de las y los estudiantes, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión de calendarización y gestión de las condiciones operativas, determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión de acompañamiento y monitoreo a los docentes, determinar la relación entre el desempeño docente y dimensión de gestión de la convivencia escolar.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

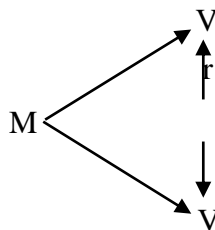
#### 2.1.1. Tipo de estudio: Aplicada, Nivel descriptivo correlacional.

Según Zoila Rosa Vargas Cordero (2008), docente de “Maestría en Orientación” en la Universidad de Costa Rica, la investigación aplicada es una manera de conocer las realidades utilizando una prueba científica.

#### 2.1.2. Diseño de investigación

El Diseño es descriptivo correlacional-transversal, dado que se realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de docentes de la institución educativa

$v_x$ : Medición de la variable Compromisos de gestión

$v_y$ : Medición de la variable desempeño docente

r: Es la relación entre la variable uno ( $V_1$ ) y la variable dos ( $V_2$ )

### 2.2. Variables y operacionalización de las variables

#### 2.2.1. Variable

Las variables son:

$V_1$ : Compromisos de gestión

$V_2$ : Desempeño docente

#### 2.2.2. Matriz de Operacionalización de la variable Compromisos de Gestión:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
<b>V<sub>1</sub>: COMPRO MISOS DE GESTIÓN</b>	Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.</li> <li>▪ La IE., organizó un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.</li> <li>▪ Se verifica que se realice ajustes a la planificación y se hace seguimiento de estos ajustes.</li> <li>▪ Incremento del número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE 80017 “Alfredo Tello Salavarría”.</li> <li>▪ Reducción del número o porcentaje del estudiantado ubicados en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE 80017 “Alfredo Tello Salavarría”.</li> <li>▪ Incremento del número o porcentaje del estudiantado ubicados en el nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE 80017 “Alfredo Tello Salavarría”.</li> <li>▪ Reducción del número o porcentaje de estudiantes ubicados en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE 80017 “Alfredo Tello Salavarría”.</li> </ul>	1-7	Ordinal	34 docentes de la I.E.	Cuestionario según la escala de Likert con 31 ítems, cada uno con cinco alternativas de respuesta de valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

El acceso y permanencia de las y los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción del número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.</li> </ul>	8-11			
La calendarización y gestión de las condiciones operativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afectan su cumplimiento.</li> <li>▪ Gestión oportuna y sin condicionamiento de la matrícula</li> <li>▪ Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal asegurando el cumplimiento de las horas lectivas.</li> <li>▪ Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.</li> <li>▪ Entrega oportuna y promoción del uso de materiales didácticos y recursos de enseñanza.</li> <li>▪ Gestión y mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario.</li> </ul>	12-19			
Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las prácticas pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Generación de espacios trabajo de colegiado y otras estrategias de acompañamiento pedagógico y el involucramiento de las familias en función del aprendizaje del estudiante.</li> <li>▪ Monitoreo a la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas y debilidades y realizar estrategias de fortalecimiento</li> </ul>	20-25			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción del acompañamiento al estudiante y familias en orientados a la tutoría y la orientación educativa.</li> <li>▪ Análisis periódico al progreso del aprendizaje de las y los estudiantes, identificando alertas e implementando estrategias de mejora</li> </ul>				
	Gestión de la convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer los espacios de participación democrática y organización de la IE, promoviendo interacciones recíprocas positivas entre la comunidad educativa.</li> <li>▪ Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia</li> <li>▪ Implementación de acciones preventivas de violencia con estudiantes, familias y personal de la IE 80017 “Alfredo Tello Salavarría”.</li> <li>▪ Atención oportuna de situaciones de violencia con estudiantes, familia y personal de la IE 80017 “Alfredo Tello Salavarría”.</li> <li>▪ Establecimiento de una red de protección para prevenir y atender la violencia escolar.</li> </ul>	26-31			



### 2.2.3. Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño docente:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
V <sub>2</sub> : DESEMPEÑO O DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Conoce las particularidades de sus estudiantes, su contexto y los temas disciplinares que enseña.</li> <li>▸ Conoce enfoques y procesos pedagógicos actualizados.</li> <li>▸ Tiene planificación colegiada.</li> <li>▸ Utiliza los recursos disponibles.</li> </ul>	1-6	Ordinal	34 docentes de la I.E.	Cuestionario según la escala de Likert con 26 ítems, cada uno con cinco alternativas de respuesta de valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Crea un ambiente adecuado para el aprendizaje y la convivencia en democracia.</li> <li>▸ Tiene dominio de los contenidos disciplinares y usa recursos y estrategias pertinentes.</li> <li>▸ Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales.</li> </ul>	7-14			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Participa activamente en la gestión de su escuela</li> <li>▸ Establece relaciones de respeto y aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.</li> <li>▸ Forma parte de una comisión para elaborar los documentos de gestión.</li> </ul>	15-20			

	Desarrollo de la profesionalida d y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflexiona sobre su ejercicio y desarrolla procesos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>▪ Promueve y practica normas de convivencia con respeto a los derechos fundamentales de las personas.</li> <li>▪ Participa en actividades para mejorar su desempeño docente acorde con las necesidades de los estudiantes y su institución.</li> </ul>	21-26			
--	-------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	--	--	--

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población la conforman la totalidad de los docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – Nivel Primaria y Secundaria ordenados de la forma siguiente.

**Tabla 1: Distribución de la población de docentes de la institución educativa**

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Masculino	13	41.18
Femenino	21	58.82
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo - Nivel Primaria y Secundaria.*

### 2.3.2. Muestra

No se aplica muestreo debido a que su población es pequeña y todos son asequibles, por tanto, se toma la muestra universal, conformada por la totalidad de los docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – Nivel Primaria y Secundaria.

**Tabla 2: Distribución de la muestra de docentes de la institución educativa.**

DOCENTES		
GÉNERO	NÚMERO	%
Masculino	13	41.18
Femenino	21	58.82
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – Nivel Primaria y Secundaria.*

## 2.4. Criterios de selección

### 2.4.1. Criterios de inclusión

- Los docentes de la institución educativa

### 2.4.2. Criterios de exclusión

- Los docentes que trabajan en el área administrativa.

- Los auxiliares y docentes auxiliares de educación.
- El personal de servicio y administrativo.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

**Tabla 3: Técnicas e instrumentos**

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
<b>Compromisos de gestión</b>	Encuesta	Cuestionario sobre desempeño directivo	Medición de los compromisos de gestión en cinco dimensiones.
<b>Desempeño docente</b>	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño docente	Medición del desempeño docente en cuatro dimensiones.

### 2.5.1. Descripción de instrumentos

#### 2.5.1.1. Variable Compromisos de gestión

Se analizó los compromisos de gestión utilizando un cuestionario de 31 ítems, organizados en cinco dimensiones: progreso de los aprendizajes, el acceso y permanencia de los estudiantes, calendarización y gestión de las condiciones operativas, monitoreo y el acompañamiento a docentes para el logro de mejores aprendizajes, y la gestión de convivencia escolar. Con valoración por ítem: Nunca ( 1 ), Casi Nunca ( 2 ), A veces ( 3 ), Casi siempre ( 4 ), Siempre ( 5 ). Donde los puntos directos por cada dimensión se convirtieron en índice del logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto respectivamente.

#### 2.5.1.2. Variable Desempeño docente

Se analizó el desempeño de los docentes con un cuestionario de 26 ítems, organizados en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje del estudiante, enseñanza para el logro de aprendizajes, participación en gestión de la escuela articulada con su comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. Con valoración por ítem: Nunca ( 1 ), Casi Nunca ( 2 ), A veces ( 3 ), Casi siempre ( 4 ), Siempre ( 5 ). Donde

los puntos directos por cada dimensión se convirtieron en índice del logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto respectivamente. (Ver cuadro 2)

## **2.5.2. Validez de instrumentos**

### **2.5.2.1. Variable Compromisos de gestión**

La validación del cuestionario se realizó por la técnica de juicio de expertos (Henry Villacorta), que proporcionó una valoración de bueno.

### **2.5.2.2. Variable desempeño docente**

La validación del cuestionario se realizó por la técnica de juicio de expertos, (Henry Villacorta), que proporcionó una valoración de bueno.

## **2.5.3. Confiabilidad de instrumentos**

### **2.5.3.1. Variable compromisos de gestión**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0,986</b>	0,986	31

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es 0.986 para el instrumento de compromisos de gestión, resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa es fiable para el estudio.

### **2.5.3.2. Variable desempeño docente**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.938</b>	0,938	26

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.938 para el instrumento desempeño docente, resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa es fiable para el estudio.

## **2.6. El procesamiento de datos**

Se efectuó usando los softwares aplicativos MsExcel y S.P.S.S. ver. 23.

### **2.6.1. Estadística descriptiva**

- Elaboración del registro de resultados
- Confección de tablas de distribución de frecuencia.
- Construcción de figuras.

### **2.6.2. Prueba de correlación.**

- Al ser datos ordinales se aplican la Prueba de Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **2.6.3. Prueba de hipótesis.**

- Se aplica la Prueba hipótesis de Rho Spearman.

### III. RESULTADOS

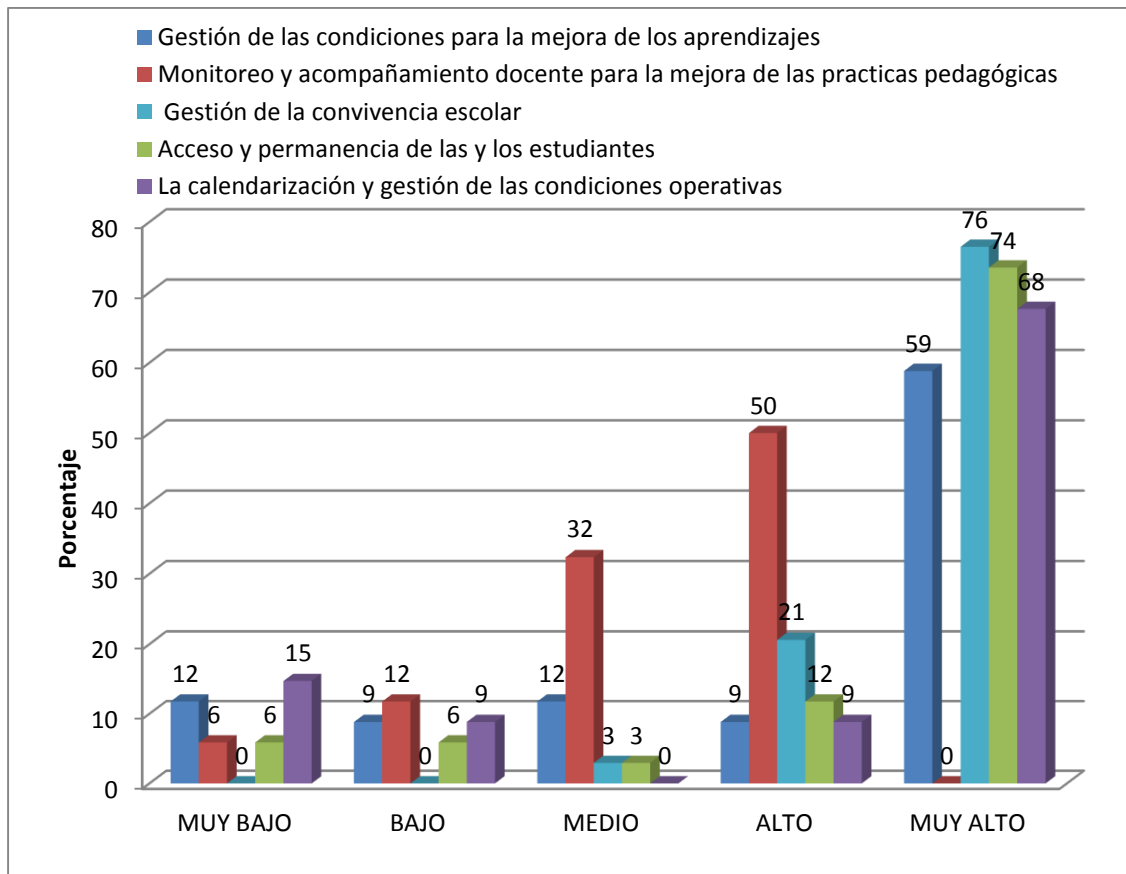
#### 3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

Ahora mostramos los resultados que se han obtenido de las variables compromisos de gestión y desempeño docente de la institución educativa.

**Tabla 4: Opinión de los docentes de las dimensiones Compromisos de Gestión**

Nivel	Compromisos de gestión									
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Acceso y permanencia de las y los estudiantes		La calendarización y gestión de las condiciones operativas		Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas		Gestión de la convivencia escolar	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Muy bajo</b>	4	12	2	6	5	15	2	6	0	0
<b>Bajo</b>	3	9	2	6	3	9	4	12	0	0
<b>Medio</b>	4	12	1	3	0	0	11	32	1	3
<b>Alto</b>	3	9	4	12	3	9	17	50	7	21
<b>Muy alto</b>	20	59	25	74	23	68	0	0	26	76
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo.*



**Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Compromiso de gestión.**

En la tabla 4 y figura 1, se observa las respuestas de los docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría”, al respecto de cada dimensión de la variable Compromisos de gestión, la cual ha sido evaluada en cinco dimensiones:

En la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje, el 59% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 12% considera que está en un nivel medio y un 12% en un nivel muy bajo y un 9% en un nivel alto y bajo respectivamente. En la dimensión Acceso y permanencia de las y los estudiantes, el 74% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel muy alto, un 12% considera que está en el nivel alto y un 6% considera que está en un nivel bajo y muy bajo respectivamente. En la dimensión La calendarización y gestión de las condiciones operativas, el 68% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 15% considera que esta en un nivel muy bajo y un 9% considera que esta en un nivel bajo. La dimensión Monitoreo y acompañamiento docente para mejorar las practicas pedagógicas el 50% de los docentes consideran que la dimensión está en un



nivel alto, un 32% considera que esta en un nivel medio y un 12% considera que esta en un nivel bajo. Y en la dimensión Gestión de la convivencia escolar, el 76% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 21% considera que esta en un nivel alto y un 3% considera que esta en un nivel medio.

**Tabla 5: Medidas descriptivas de la variable  
Compromisos de gestión y sus dimensiones**

Dimensiones compromisos de gestión	Medidas descriptivas		Nivel
	Media	Desviación típica	
<b>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>	27	5.2	Alto
<b>Acceso y permanencia de las y los estudiantes</b>	15	4.0	Muy Alto
<b>La calendarización y gestión de las condiciones operativas</b>	33	7.9	Alto
<b>Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas</b>	24	6.2	Medio
<b>Gestión de la convivencia escolar</b>	30	0.3	Muy alto
<b>Compromisos de gestión</b>	<b>72</b>	<b>6.4</b>	<b>Alto</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la institución educativa.*

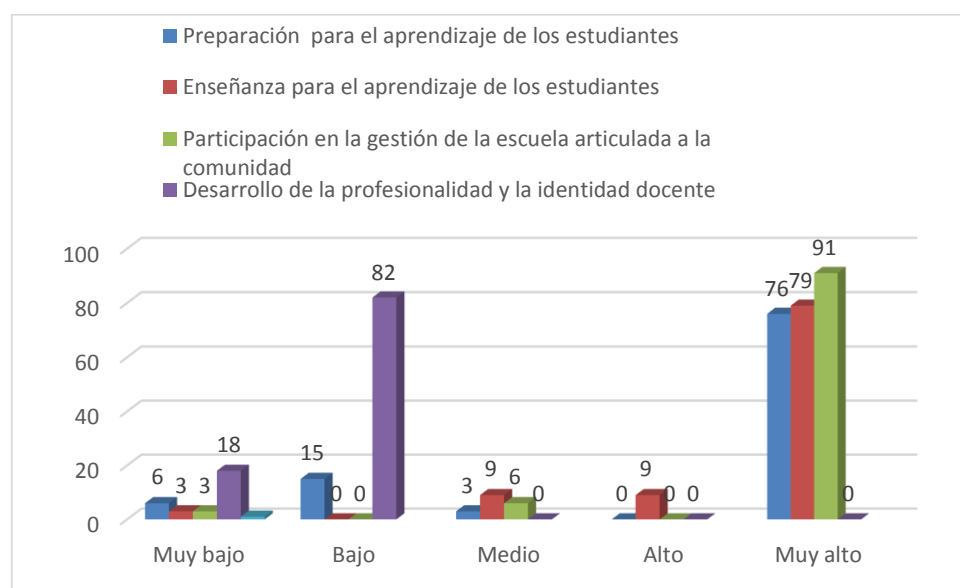
En la tabla 5, se muestran las medidas descriptivas de las dimensiones de Compromiso de gestión. Observamos que la dimensión de Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje, presenta una media de 27, una desviación típica de 5.2 y un nivel alto. La dimensión acceso y permanencia de las y los estudiantes presenta una media de 15, una desviación típica de 4.0 y un nivel muy alto. La dimensión de calendarización y gestión de las condiciones operativas, presenta una media de 33, una desviación típica de 7.9 y un nivel alto. La dimensión Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógica, presenta una media de 24, una desviación típica de 6.2 y un nivel medio. La dimensión gestión de la convivencia escolar, presenta una media de 30, una desviación típica de 0.3 y un nivel muy alto. La variable Compromiso de gestión presenta una media de 72, una desviación típica de 6.4 y un nivel alto.

**Tabla 6: Opinión de los docentes de las dimensiones del desempeño docente**

Nivel	Desempeño docente							
	Preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad del docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Muy bajo</b>	2	6	1	3	1	3	6	18
<b>Bajo</b>	5	15	0	0	0	0	28	82
<b>Medio</b>	1	3	3	9	2	6	0	0
<b>Alto</b>	0	0	3	9	0	0	0	0
<b>Muy alto</b>	26	76	27	79	31	91	0	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa*

*80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo.*



**Figura 2. Opinión de los docentes acerca del desempeño docente.**

En la tabla 6 y figura 2, observamos la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable de desempeño docente, la cual ha sido evaluada en sus cuatro dimensiones:

En Preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes, al 76% de docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 15% considera que está en un nivel bajo y un 6% considera que esta en un nivel muy bajo. En Enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes, al 79% de docentes consideran que está en un nivel muy alto, un 9% considera en un nivel alto y un 9% considera que está en un nivel medio. En la dimensión de Participación de la gestión en la escuela articulada a la comunidad, al 91% de docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 6% considera que está en un nivel medio y un 3% considera que está en un nivel muy bajo. En la dimensión de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, al 82% de docentes consideran que la dimensión está en un nivel bajo, un 18% considera que está en un nivel muy bajo.

**Tabla 7: Medidas descriptivas de las dimensiones del desempeño docente.**

Desempeño docente	Medidas descriptivas		Nivel
	Media	Desviación estándar	
Preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes	30	0.3	Muy alto
Enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes	39	0.9	Muy alto
Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad	29	0.5	Muy alto
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	29	0.8	Bajo
<b>Desempeño Docente</b>	<b>128</b>	<b>1.5</b>	<b>Muy alto</b>

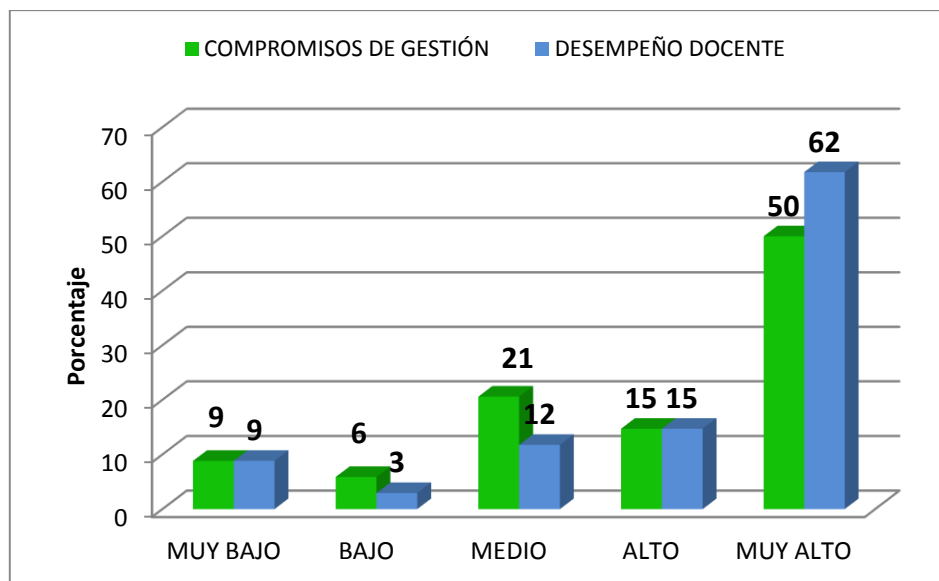
*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa.*

En la tabla 7, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable desempeño docente. Se observa que la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, muestra una media de 30, una desviación estándar de 0.3 y un nivel muy alto; la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes, muestra una media de 39, una desviación estándar de 0.9 y un nivel muy alto; la Participación de la gestión en la escuela articulada con la comunidad, presenta media de 29, una desviación estándar de 0.5 y un nivel muy alto, la dimensión de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente muestra una media de 29, una desviación estándar de 0.8 y un nivel bajo. La variable desempeño docente, presenta media de 128, desviación estándar de 1.5 y un nivel muy alto.

**Tabla 8. Opinión de los docentes sobre compromisos de gestión y desempeño docente**

Nivel	Variables			
	Compromisos de gestión		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
<b>Muy bajo</b>	3	9	3	9
<b>Bajo</b>	2	6	1	3
<b>Medio</b>	7	21	4	12
<b>Alto</b>	5	15	5	15
<b>Muy alto</b>	17	50	21	62
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa 80017 "Alfredo Tello Salavarría" de Trujillo.*



**Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables compromisos de gestión y desempeño docente.**

En la tabla 8 y gráfico 3 nos muestra los resultados con respecto a las variables de estudio, sobre la variable compromisos de gestión un 50% de docentes consideran que se encuentra en un nivel muy alto, un 21% de los mismos consideran un valor medio y un 15% de los docentes consideran en un nivel alto. Sobre la variable del desempeño docente, el 62% de los educadores expresan encontrarse en un nivel muy alto, el 15% de los educadores manifiestan que se encuentran en nivel alto y un 12% reconocen que se encuentran en un nivel medio.

### 3.2. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

**Tabla 9: Correlación de Rho de Spearman entre la variable compromisos de gestión y las dimensiones de la variable desempeño docente**

			Preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<b>Desempeño docente</b>
Rho de Spearman	Compromisos de gestión	Coefficiente de correlación	1,000**	,364*	,105	,179	<b>,871**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	,034	,556	,310	<b>,000</b>
		N	34	34	34	34	<b>34</b>

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre las variables compromisos de gestión con el desempeño del docente y sus cuatro dimensiones. Se evidencia la existencia de una correlación fuerte entre la variable compromisos de gestión con el desempeño docente con un Rho=0.871 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05); existe correlación perfecta entre compromisos de gestión con preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes con Rho=1.000

con un Sig. Bilateral =0.000(p valor<0.05); existe correlación débil entre compromisos de gestión con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.364 y con un Sig. Bilateral=0.034 (p valor<0.05). También observamos correlación muy débil con la dimensión de Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad con un Rho=0.105 y con un Sig. Bilateral=0.556 (p valor>0.05) y con la dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un Rho= 0.179 y con un Sig. Bilateral=0.310 (p valor<0.05). También observamos una correlación muy débil.

**Tabla 10: Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable compromisos de gestión**

			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Acceso y permanencia de las y los estudiantes	La calendarización y gestión de las condiciones operativas	Monitoreo y acompañamiento docente	Gestión de la convivencia escolar
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,257	,172	-,237	,871**	,431*
		Sig. (bilateral)	,143	,330	,176	,000	,011
		N	34	34	34	34	34

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 10 se presenta las correlaciones entre la variable desempeño docente con las cinco dimensiones de la variable compromisos de gestión. Se evidencia la existencia de una correlación débil del desempeño docente con la dimensión de gestión de la convivencia

escolar con un  $Rho=0.431$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.011 ( $p$  valor $<0.05$ ), con la dimensión gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje  $Rho=0.257$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.143 ( $p$  valor $>0.05$ ) con la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas con un  $Rho=-0.237$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.176 ( $p$  valor $>0.05$ ). Asimismo, observamos correlación muy débil de la variable desempeño docente con la dimensión de acceso y permanencia de los y las estudiantes con un  $Rho=0.172$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.330 ( $p$  valor $>0.05$ ). También observamos una correlación fuerte de la variable desempeño docente con la dimensión de monitoreo y acompañamiento docente con un  $Rho=0.871$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor $<0.05$ ).



### **3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

#### **Verificación de hipótesis general entre las variables compromisos de gestión y desempeño docente.**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre las variables compromisos de gestión y desempeño docente.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre las variables compromisos de gestión y desempeño docente.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, observamos que existe correlación fuerte ( $Rho=0.871$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Verificación de hipótesis específicas de compromisos de gestión y las dimensiones de desempeño docente**

##### **Hipótesis específica 1:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión Preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, observamos que existe relación perfecta ( $Rho=1.000$ ). Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

## **Hipótesis específica 2:**

### **Formulación de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, observamos que existe relación débil ( $Rho=0.364$ ) y con p-valor ( $<0.05$ ) Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

## **Hipótesis específica 3:**

### **Formulación de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

En la tabla 9, observamos que existe correlación muy débil ( $Rho=0.105$ ) y con p-valor ( $<0.05$ ). Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

## **Hipótesis específica 4:**

### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 9, observamos que existe correlación muy débil ( $Rho=0.179$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable compromisos de gestión y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, a un nivel de significancia del 5%.

### **Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de compromisos de gestión**

#### **Hipótesis específica 5:**

##### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la **dimensión** gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, observamos que existe correlación débil ( $Rho=0.257$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 6:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre las variables desempeño docente y la dimensión Acceso y permanencia de las y los estudiantes

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Acceso y permanencia de las y los estudiantes.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, observamos que existe correlación nula ( $Rho=0.172$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión acceso y permanencia de las y los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 7:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión la calendarización y gestión de las condiciones operativas.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión la calendarización y gestión de las condiciones operativas.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, observamos que existe correlación moderada negativa ( $Rho=-0.237$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 8:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, observamos que existe correlación fuerte ( $Rho=0.871$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Monitoreo y acompañamiento docente, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 9:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Gestión de la convivencia escolar.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Gestión de la convivencia escolar.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Según la tabla 10, observamos que existe correlación débil con ( $Rho=0.431$ ) y con p-valor ( $>0.05$ ). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Gestión de la convivencia escolar, a un nivel de significancia del 5%.

#### IV. DISCUSIÓN

La evolución educativa en nuestro país y su orientación hacia la búsqueda de eficiencia del trabajo pedagógico crea parámetros de análisis como los Compromisos de Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente, esperando implicar cambios positivos y significativos en el desempeño del docente. Para Miranda de la Universidad Pedagógica Nacional de México en su artículo científico “Los compromisos de gestión: un concepto construido desde las comprensiones desde los directivos docentes desde las escuelas públicas bogotanas; refiere que, “los Compromisos de gestión están basados en la dirección escolar, clima institucional, direccionamiento estratégico y cultura organizacional y su interacción con su entorno. Con esto existe la oportunidad que los directivos planifiquen, implementen y evalúen la operatividad de la institución

Razón por la cual, el formular: ¿Qué relación existe entre compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo-2019?, es el problema general a responder en esta investigación.

Llegándose a definirse la existencia de correlación fuerte entre la variable compromisos de gestión con el desempeño docente con un  $Rho=0.871$  y con un  $Sig. Bilateral=0.000$  ( $p$  valor $<0.05$ ), resultados que coinciden con Condori (2016) quien investiga sobre la gestión directiva y el desempeño del docente, cuya meta fundamental en su investigación fue la de definir el nivel de correlación de la gestión de los directivos y el desempeño del docente en las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria de la UGEL 02 de Lima en el año 2016; su tesis fue no experimental, descriptiva y correlacional. Determinando su muestra utilizando la fórmula de proporción y fue aplicada a 165 docentes a través de dos cuestionarios. La investigación concluyó que si existe una relación significativa de Rho de Spearman, de  $r=0.795$  entre la gestión de dirección con el desempeño de los docentes; también con Flores (2017) quien realizó una investigación que titula: “Gestión Educativa del director y desempeño”, trabajo desarrollado con la meta de definir el nivel de correlación entre la gestión de dirección y el desempeño del docente, en el Instituto Superior Tecnológico Amazónico, de Tarapoto en San Martín del año 2017, con investigación no experimental, descriptiva y de tipo correlacional y muestra conformada por todas las personas que tenían el rol de profesor siendo en número de 42 con la aplicaron dos cuestionarios, concluyendo su investigación que, la correlación entre la

gestión de dirección y el desempeño del docente, es significativa, verificado con el Chi Cuadrado por fórmula estadística de 45.063; y también con Gallo y Rodríguez (2018), en su trabajo de investigación realizado sobre Desempeño y Compromiso de Gestión, donde plantea como meta el determinar el nivel de relación entre “desempeño de los docentes” y “compromisos de gestión” en la I.E. Alfz. PNP “Mariano Santos Mateo” del nivel primario. Trujillo – 2017”, su diseño utilizado fue correlacional y su muestra estuvo compuesta por 15 docentes utilizando 02 cuestionarios obteniendo un valor de  $p=0.002$  en la prueba exacta de Fischer, lo que significa que hay un nivel de correlación significativo entre “desempeño de los docentes” y “compromisos de gestión”. En la evaluación de correlación entre la variable compromisos de gestión y las cuatro dimensiones del desempeño docente, se evidencia que existe correlación perfecta entre compromisos de gestión con la preparación para el aprendizaje de las y los estudiantes con  $Rho=1.000$ ; resultado que coinciden relativamente con la investigación de Gallo y Rodríguez (2018), que llega a obtener una correlación de 0.505 entre preparación para el aprendizaje y gestión pedagógica, y como esta afirmado en el Marco del desempeño docente, esta dimensión es la correspondiente a planificación del trabajo educativo a realizar elaborando programas curriculares, unidades de programación, y planificación de clases, esto acorde a las orientaciones interculturales e inclusivas. Por esto es necesario e importante el conocimiento de las principales particularidades de cada educando para así realizar la elección adecuada de medios didácticos, los procedimientos o recursos de enseñanza a utilizar y la cualificación a utilizar, ello dado que la gestión directiva realizada efectivamente implica una incidencia directa con la forma como el docente organiza y/o planifica los aprendizajes de los estudiantes; también se determina que existe correlación débil entre compromisos de gestión con la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de las y los estudiantes con  $Rho=0.364$  y con un Sig. Bilateral= $0.034$  ( $p$  valor $<0.05$ ).

También observamos correlación muy débil con la dimensión participación de la gestión en la escuela articulada con la comunidad con un  $Rho=0.105$  y con un Sig. Bilateral= $0.556$  ( $p$  valor $>0.05$ ) y con la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente con un  $Rho= 0.179$  y con un Sig. Bilateral= $0.310$  ( $p$  valor $<0.05$ ), también observamos una correlación muy débil; estos resultados guardan relación con Yabar (2013), en cuya investigación sobre gestión en educación y práctica de los docentes en la UNMSM Lima; Llego

a sus conclusiones, entendiendo que la gestión en educación es un nuevo eslabón de progreso en la nueva práctica pedagógica del docente, esto se vincula al desarrollo profesional y al buen desempeño, si no hay una formación profesional de calidad el desempeño siempre va tener otros efectos negativos. En la evaluación de correlación entre desempeño del docente con las cinco dimensiones de los compromisos de gestión, observamos que hay una correlación débil del desempeño del docente con la dimensión gestión de la convivencia escolar con un  $Rho=0.431$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.011 ( $p$  valor $<0.05$ ), con la dimensión gestión de condiciones para la mejora del aprendizaje  $Rho=0.257$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.143 ( $p$  valor $>0.05$ ) con la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas con un  $Rho=-0.237$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.176 ( $p$  valor $>0.05$ ). Asimismo, observamos correlación muy débil del desempeño docente con la dimensión acceso y permanencia de los y las estudiantes con un  $Rho=0.170$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.330 ( $p$  valor $>0.05$ ).

También observamos que existe correlación fuerte de la variable desempeño docente con la dimensión monitoreo y acompañamiento docente con un  $Rho=0.871$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor $<0.05$ ).



## V. CONCLUSIONES

1. La variable compromisos de gestión muestra un alto nivel con media aritmética equivalente a 72 puntos y una desviación estándar igual a 6.4 (ver tabla 05).
2. La variable desempeño docente presenta un nivel muy alto con una media aritmética equivalente a 128 puntos y una desviación estándar igual a 1.5% (ver tabla 07)
3. Se halla correlación significativa de los compromisos de gestión y el desempeño docente con ( $Rho=0.871$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9.
4. Se halla correlación significativa de los compromisos de gestión y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con ( $Rho=1.000$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ( $p$  valor $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9,
5. Se halla correlación significativa de los compromisos de gestión y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con ( $Rho=0.364$ ) y con un Sig. Bilateral= $0.034$  ( $p$  valor $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9
6. Se halla correlación muy débil de los compromisos de gestión y la dimensión participación en gestión de la escuela articulada con la comunidad con ( $Rho=0.105$ ) con Sig. Bilateral= $0.556$  ( $p$  valor $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9.
7. Se halla correlación muy débil de los compromisos de gestión y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente con ( $Rho=0.179$ ) con Sig. Bilateral= $0.310$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 9.
8. Se halla correlación débil del desempeño docente y la dimensión gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes con ( $Rho=0.257$ ) y con un Sig. Bilateral= $0.143$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.
9. Se halla correlación muy débil del desempeño docente y la dimensión Acceso y permanencia de las y los estudiantes, con ( $Rho=0.172$ ) y con un Sig. Bilateral= $0.330$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.
10. Se halla correlación débil negativa del desempeño docente y la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas con ( $Rho=-0.237$ ) y con un Sig. Bilateral= $0.176$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.

11. Se halla correlación significativa del desempeño docente y la dimensión Monitoreo y acompañamiento docente con ( $Rho=0.871$ ) y con un Sig. Bilateral= $0.000$  ( $p$  valor $>0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.
12. Se halla correlación significativa del desempeño docente y la dimensión Gestión de la convivencia escolar ( $Rho=0.431$ ) y con un Sig. Bilateral= $0.011$  ( $p$  valor $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 10.

## VI. RECOMENDACIONES

Con los resultados que se han obtenido, se plantean las siguientes recomendaciones:

- ✓ En lo referido a los Compromisos de Gestión es de suma importancia que el equipo directivo haga un seguimiento al logro de cada dimensión durante el año académico, para así retroalimentar a los docentes sobre sus compromisos asumidos al iniciar el año escolar y la búsqueda de estrategias para el logro de ellos.
- ✓ En lo referido al Desempeño docente, se sugiere la planificación y ejecución de un programa de inducción al profesional de educación en los conceptos de contribución activa en la gestión de su escuela y del desarrollo profesional e identidad del docente.
- ✓ En líneas generales se recomienda a los directivos la estructuración de un trabajo bilateral con todos los actores educativos, usando estrategias de apertura e integración en espacios donde se pueda abordar las problemáticas local, regional y nacional; y de esta forma establecer vínculos sólidos de afectividad, identidad en los compromisos de la institución educativa.
- ✓ Se les sugiere a los docentes y directivos seguir incidiendo con mayor énfasis en la dimensión cumplimiento de la calendarización y específicamente en la gestión de las condiciones operativas para el logro de aprendizajes mucho más significativos.

Esta investigación es de suma importancia dado que confirma la relación directa y significativa de los compromisos de gestión y el desempeño docente en la institución educativa y que, sumada a una continuación de la política recién iniciada de motivación a la comprensión y empoderamiento de la importancia de tener una visión holística de los compromisos de gestión por parte de todos los actores educativos, conllevará a mejoras en el desempeño docente y con ello el objetivo final de toda institución educativa de aprendizajes significativos de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*: Lima, Editorial Udegraf.
- Abanto, W. (2016). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Escuela de Posgrado UCV. Trujillo, Perú.
- Abad, J.V. (2010). *Siete ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia*. Barcelona: Graó.
- Arroyo, A. (2016). La gestión escolar y las dimensiones en el proceso de calidad. Título del proyecto de intervención para obtener el grado de Maestría en Educación Básica, de la Universidad Pedagógica Nacional. Ciudad de México.
- Artunduaga, L. A. (2005). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*.
- Barber, Michael y Mourshed, Mona (2007). *How the World's Best Performing School Systems Come Out On Top*.
- Barber, Michael, Chijioko, Chinezi y Mourshed, Mona (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*.
- Bazán (2008) tesis titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla-Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Carrasco Sáez, Andrea (2013) tesis titulada “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación.
- Castro Rubilar, Fancy (2008) Tesis titulada: “Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía.
- Cerda, H. (2000). La evaluación como experiencia total. *Logros, objetivos, procesos de competencias y desempeño*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá - Colombia.
- Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.
- Condori (2016). “Gestión del Director y desempeño de los Docentes”. Lima, 2016.

Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Recuperado.

Diccionario de la lengua española (2001). *Diccionario digital* (22ava. ed.). Recuperado el 10 de octubre del 2009, de <http://buscon.rae.es/draeI/html/cabecera.htm>.

Delgado, K. (2008). *Evaluación en la Educación Superior*. Lima, San Marcos. p. 103.

Delors, J. (1996). “*La educación encierra un tesoro*” Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI”. Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.

Esic. (2016). El valor del compromiso. España. Obtenido de <https://www.esic.edu/empleabilidad/pdf/.../el-valor-del-compromiso.pdf>

Estrada, Lesly (2012) *Tesis titulada: “El Desempeño Docente”*. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela.

Gamarra (2016) ejecutó una investigación con el título de: “Desempeño docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa UGEL – Tarma” Universidad Nacional del Centro del Perú.

Gonzales (2015) ejecutó una investigación con el título de: “Pensamiento crítico y liderazgo en docentes de primaria de instituciones estatales de la Región Junín” Universidad Nacional del Centro del Perú.

González, V. (2005). *Tecnología digital: reflexiones pedagógicas y socioculturales*. En: Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 5, Número 1, Año 2005.

Horn Andrea & Javiera Marfán. *Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile*”. 65

Hernández, M. S. A., Guerrero, I., Rueda, R. (2006). *Una propuesta innovadora de evaluación docente*. Recuperado el 06 de julio del 2010, de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>.

Jiménez, J. A. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*, Recuperado el 02 de agosto del 2010, de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.

Lecaros (2017) ejecutó una investigación con el título de: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017” investigación realizada para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Martínez, A. (2016). Gestión escolar y TIC, un estudio de caso: Centro Educativo Rural Corcovado. Título de la tesis presentada para optar por el título de Magíster en Educación, de la Universidad de Antioquia. Colombia.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

Mejía, E. (2005); *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

Mestanza (2017) “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana” investigación realizada para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Minedu (2015). Rutas de Aprendizaje (3° ed.). Perú.

Minedu (2015). Manual de los compromisos de Gestión Escolar. Lima, Perú.

Minedu (2016). Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>

Minedu (2017) Manual de los Compromisos de Gestión Escolar. Lima, Perú.

Murillo, Javier (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*.

Orbe (2011). Propuesta de evaluación de desempeño docente para el colegio San Pablo de Otavalo.

Ramírez, B. (2006) *Evaluación Integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima, para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación*. Tesis para optar el grado de Magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.

Ramos, I. (2016). Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial UGEL - Canchis – Cusco 2015. Título de tesis para optar el grado académico de magíster en educación, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.

Ramos, J. (2015). Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata Arequipa 2015. Título de tesis para optar el grado académico de magíster en educación, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. (22.va ed.). Madrid: Espasa Calpe.

Redolfo (2015) “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la UGEL Jauja- departamento de Junín – 2015” Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

Rodríguez, N. (2000). *Gestión escolar y calidad en la enseñanza*. Educere, Año 4, N° 10, pp. 39-46.

Rueda, M., & Landesmann, M. (1999). *Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?*, Pensamiento Universitario 88. México, UNAM.

Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 15 de setiembre del 2010, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>

Sotelo, A. (2005). *Estilo de liderazgo, clima laboral y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Surquillo* (Tesis de maestría). Lima, Universidad Mayor de San Marcos.

Stegmann, T; Troncoso, R. y Gallardo, V. (2001) *Proposición de un Modelo de Evaluación de Desempeño para la Gestión Actual de los Recursos Humanos tesis para optar al Grado de Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos*, USACH, Santiago de Chile.

Táfre, R. (1994) *Introducción a la Investigación Científica Ed. Mantaro 1ª Edición*, Perú. p. 233

Tardif, Maurice: *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Editorial Narcea, 2009.

Tupiño (2015) “Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014” optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

UNESCO (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*.

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO: Compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</b> <b>Autor: Carlos Alexander Ponce Ruiz</b>					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo– 2019?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso de gestión docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de compromiso de gestión en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Determinar el desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello</p>	<p>Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe nivel alto en los compromisos de gestión en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Existe nivel alto de desempeño docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Compromisos de Gestión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progreso anual de aprendizajes</li> <li>• Retención anual de estudiantes</li> <li>• Cumplimiento de calendarización planificada</li> <li>• Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica</li> <li>• Gestión de la convivencia escolar</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Desempeño Docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el docente.</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje.</li> </ul>	<p><b>Compromisos de gestión:</b></p> <p>Conjunto de funciones que realiza el directivo durante su desempeño diario. Para medir los resultados se utilizará el instrumento con la escala psicométrica de Likert</p> <p>5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p>	<p><b>Por su finalidad:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b></p> <p>Cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Por el alcance:</b></p> <p>Transversal</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Diseño descriptivo correlacional – transversal</p> <p>Se representa de la siguiente manera:</p>

<p>Salavarría” de Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y la dimensión preparación para el docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p>	<p>Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los compromisos de gestión y la dimensión preparación para el docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los compromisos de gestión y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la dimensión preparación para el docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y a identidad docente</li> </ul>	<p><b>Desempeño docente:</b></p> <p>Cumplimiento de sus funciones, determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Montenegro. 2003).</p> <p>Para medir los resultados se utilizará el instrumento con la escala psicométrica de Likert</p> <p>5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p>	<p>Dónde: M : Muestra de estudio V<sub>1</sub>: Variable 1 V<sub>2</sub>: Variable 2 r: relación entre variables</p> <p><b>Variables:</b> <b>V1: Compromisos de gestión</b> <b>V2: Desempeño Docente</b></p> <p><b>Población y muestra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 34 docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</li> </ul> <p><b>Población:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>M</th> <th>F</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13</td> <td>21</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra Universal:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>M</th> <th>F</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13</td> <td>21</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table>	M	F	Total	13	21	34	M	F	Total	13	21	34
M	F	Total															
13	21	34															
M	F	Total															
13	21	34															

<p>¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre los compromisos de gestión y la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>			<p><b>Técnica e instrumento</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Procesamiento de información a</b> través del programa SPSS  Estadística descriptiva  Prueba de hipótesis  Prueba de correlación</p>
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión progreso anual de aprendizajes en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión progreso anual de aprendizajes en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión progreso anual de aprendizajes en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo– 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre Desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión cumplimiento de calendarización planificada en la</p>	<p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión cumplimiento de calendarización planificada en la</p>	<p>Existe relación significativa entre Desempeño docente y la dimensión cumplimiento de calendarización</p>			

<p>institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p>	<p>institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>planificada en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre Desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión de gestión de la convivencia escolar en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión de gestión de la convivencia escolar en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre Desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia escolar en la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo – 2019.</p>			

## **ANEXO2: CARTA DEL EXPERTO**

Trujillo, 02 de Mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento: Escala de Likert para el nivel de los compromisos de gestión; en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

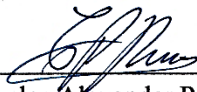
Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Alexander Ponce Ruiz  
DNI:18137570

### ANEXO3: ESCALA DE LIKERT DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN

#### I. Instrucciones:

Estimado maestro a continuación, se le plantea unas proposiciones sobre los compromisos de gestión que se realiza en la institución educativa. El cuestionario debe resolverse de forma anónima, por lo que se espera su sinceridad en cada una de sus respuestas. Marque con una X donde corresponda de acuerdo a la escala que se le presenta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Respecto a la gestión escolar del director:

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes					
1	Los directivos brindaron asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.					
2	Los directivos organizaron un sistema de planificación curricular colegiado que ofrece espacios de discusión y reflexión para la elaboración de la planificación curricular.					
3	Los directivos verificaron que se realice ajustes a la planificación y hace seguimiento de estos ajustes					
4	Los directivos diseñaron estrategias para incrementar el número o porcentaje de estudiantes que obtienen un logro destacado en las evaluaciones que genera la IE					
5	Los directivos diseñaron estrategias para reducir el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel inicio en las evaluaciones que genera la IE.					
6	Los directivos diseñaron estrategias para incrementar el número o porcentaje de estudiantes que logran el nivel					

	satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participa la IE					
7	Los directivos diseñaron estrategias para reducir el número o porcentaje de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE.					
	<b>Dimensión 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Los directivos diseñaron estrategias para brindar un servicio educativo diario, sin condicionamientos materiales.					
9	Los directivos diseñaron un registro de control de asistencia de los estudiantes, que se actualiza diariamente.					
10	Los directivos han implementado estrategias para asegurar la asistencia de estudiantes en situación de posible abandono o riesgo de deserción escolar.					
11	Los directivos diseñaron estrategias para reducir el número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo.					
	<b>Dimensión 3: La calendarización y gestión de las condiciones operativas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Los directivos han diseñado un registro de control y asistencia de los docentes que se actualiza diariamente.					
13	Los directivos diseñaron estrategias para prevenir de eventos que afectan su cumplimiento de la calendarización.					
14	Los directivos diseñaron estrategias para la entrega oportuna de los materiales educativos a los estudiantes enviados por MINEDU.					
15	Los directivos verifican que los estudiantes utilicen el material educativo enviado por MINEDU durante el desarrollo de las clases.					
16	Los directivos han priorizado el mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa.					

17	Los directivos diseñaron el plan y estrategias para la evacuación ante riesgos de desastres.					
18	Los directivos han conformado las brigadas de seguridad, debidamente capacitadas para una evacuación efectiva ante riesgos de desastres se.					
19	Los directivos han diseñado el plan de mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.					
	<b>Dimensión 4: Monitoreo y acompañamiento docente para la mejora de las practicas pedagógicas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Los directivos han diseñado el plan de monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación en el aula,					
21	Los directivos sistematizan los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y oportunidades de mejora y lo hace conocer a los docentes.					
22	Los directivos realizan el seguimiento de los aprendizajes y promueve espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje y establezcan planes de mejora.					
23	Los directivos verifican que los planes de mejora de los aprendizajes partan de un diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de los aprendizajes de los estudiantes.					
24	Los directivos generan espacios para que se informe a los padres de familia sobre el progreso de los aprendizajes en cuanto a sus logros de aprendizaje.					
25	Los directivos promueven el acompañamiento al estudiante y familias en el marco de la tutoría y orientación educativa.					
	<b>Dimensión 5: Gestión de la convivencia escolar</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Los directivos tratan con respeto a los docentes en toda circunstancia de la vida institucional.					
27	Los directivos desarrollan diversas acciones para preservar o mejorar el clima escolar.					



28	Los directivos diseñan y elabora las normas de convivencia con la participación de la comunidad educativa y se difunde entre los actores de la comunidad educativa.					
29	Los directivos diseñan estrategias para prevenir situaciones de violencia escolar que se pudiera presentar					
30	Los directivos han constituido instancias formales de participación como Municipio Escolar, CONEI, padres de familia en lo que corresponda y están participando de manera activa en la vida institucional.					
31	Los directivos han diseñado una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar al interior y exterior de la I.E.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert para el nivel de los compromisos de gestión

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta los compromisos de gestión.

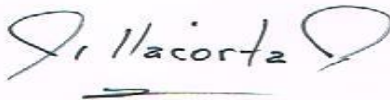
**DIRIGIDO A:** docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## **ANEXO 5: CARTA DE EXPERTO**

Trujillo, 02 de Mayo de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento: Escala de Likert para el nivel de desempeño docente en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

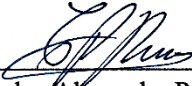
Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Alexander Ponce Ruiz  
DNI:18137570

## **Anexo 6: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

### **INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel del Nuevo Sistema Curricular y el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

**Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta**

- 1. nunca    2. Casi nunca    3. A veces    4. Casi siempre  
5. Siempre**

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
1	¿Cómo considera que usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña?					
2	¿Cómo considera que sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular?					
3	¿Cómo valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares?					
4	¿Cómo considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular?					
5	¿Cómo valora que en su programación curricular se toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes?					
6	¿Cómo considera que en el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
7	¿Cómo valora que los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica?					
8	¿Cómo considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos?					
9	¿Cómo consideras que organizas tu aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?					
10	¿Cómo valoras que Aplicas las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT?					
11	¿Cómo consideras que manejas estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a estudiantes con NEE?					
12	¿Cómo valoras que utilizas diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes?					
13	¿Cómo valorar la Sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
14	¿Cómo consideras que evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						

15	¿Cómo consideras que Interactúas con tus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico?					
16	¿Cómo consideras tu relación con los padres de familia y comunidad?					
17	¿Cómo valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E.?					
18	¿Cómo valoras tu Participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa?					
19	¿Cómo consideras que Participas activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal?					
20	¿Cómo consideras que utilizas los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje?					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
21	¿Cómo consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en tu I.E.?					
22	¿Cómo valoras cuando representas a tu Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional?					
23	¿Cómo consideras la Promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.					
24	¿Cómo valoras tu participación en las actividades calendario cívico escolar programadas en tu I.E.?					
25	¿Cómo consideras que tu practica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?					
26	¿Cómo consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					

**ANEXO 7: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala valorativa del desempeño docente

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta el desempeño docente.

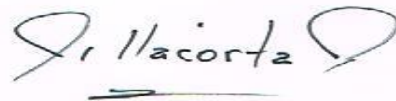
**DIRIGIDO A:** docentes de la institución educativa 80017 “Alfredo Tello Salavarría” de Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



Handwritten signature of Villacorta

-----

## ANEXO 8: EVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I.E. 80017 "ALFREDO TELLO S."  
Exp. No. 418 Folios: 01  
Fecha: 18 JUN 2019 Hoja: 12.55p.  
FIRMA RECEPCIONISTA

Víctor Larco, 20 de mayo de 2019.

### SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Señora:

Victoria Ipanaqué Delgado

DIRECTORA DE LA I.E. 80017 "ALFREDO TELLO SALAVARRÍA"

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para presentarme como estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, del III Ciclo con la finalidad de solicitar a su digna persona la autorización para poder aplicar el Proyecto de Tesis: "Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en la institución educativa 80017 Alfredo Tello Salavarría" de Trujillo 2019", en vuestra institución que usted dirige.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y quedo a su disposición para las coordinaciones correspondientes.

Atentamente,

  
Carlos A. Ponce Ruiz  
DNI 18137570



*Aceptar la aplicación*



**ANEXO 9: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE COMPROMISOS DE GESTIÓN**

N°	<i>RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE COMPROMISOS DE GESTIÓN</i>																														
	ITEMS																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
9	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
10	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
11	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2
12	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
14	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
22	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
23	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
24	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	2	

25	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
27	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
33	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5

**ANEXO 10: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	<i>RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE</i>																									
	ITEMS																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
7	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4
10	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	5	4
13	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3
14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
15	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
20	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
22	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4
23	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	5	4

<b>26</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
<b>27</b>	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>28</b>	4	5	5	4	4	5	5	3	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	5	5
<b>29</b>	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
<b>30</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>31</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
<b>32</b>	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>33</b>	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
<b>34</b>	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4

**ANEXO 11: Baremo 01: Descriptores para la variable compromisos de gestión**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Descriptores</b>
Muy alto	142 - 152	Los colaboradores valoran el compromisos de gestión en un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por los trabajadores de la institución.
Alto	130 – 141	Los colaboradores valoran la compromisos de gestión en un nivel alto por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en las diferentes áreas de la institución.
Medio	119 – 129	Los colaboradores valoran los compromisos de gestión en un nivel medio por cuanto las dimensiones necesitan mayor difusión para su aceptación.
Baja	107 – 118	Los colaboradores valoran la compromisos de gestión en un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	95 – 106	Los colaboradores valoran la compromisos de gestión en un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no tienen vigencia dentro de la institución.

**ANEXO 12: Baremo 02: Variable compromisos de gestión y sus dimensiones**

<b>Nivel</b>	<b>Gestión de las Condiciones</b>	<b>Acceso y permanencia</b>	<b>Calendarización y gestión de condiciones</b>	<b>Monitoreo y acompañamiento</b>	<b>Gestión de la Convivencia</b>	<b>COMPROMISOS DE GESTIÓN</b>
Muy alto	30 – 34	16 – 18	36 – 40	35 – 40	27 – 30	142 - 152
Alto	26 – 29	13 – 15	31 – 35	29 – 34	23 – 26	130 – 141
Medio	21 – 25	11 – 12	25 – 30	23 – 28	20 – 22	119 – 129
Baja	17 – 20	8 – 10	20 – 24	17 – 22	16 – 19	107 – 118
Muy Baja	11 – 16	4 – 7	14 - 19	10 – 16	11 – 15	95 – 106

**ANEXO 13: Baremo 03: Descriptores para la variable desempeño docente**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Descriptores</b>
Muy alto	127 - 130	Los colaboradores manifiestan que el desempeño docente presenta un nivel muy alto dentro de la organización por cuanto resalta el posicionamiento de sus dimensiones dentro del contexto organizacional.
Alto	123 – 126	Los colaboradores manifiestan que el desempeño docente presenta un nivel alto dentro de la organización por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Medio	120 - 122	Los colaboradores manifiestan que el desempeño docente presenta un nivel medio dentro de la organización por cuanto las dimensiones se presentan en documentos de gestión pero no se desarrollan plenamente.

Baja	116 – 119	Los colaboradores manifiestan que desempeño docente presenta un nivel bajo dentro de la organización por cuanto las dimensiones generan expectativas pero no se concretizan en planes y proyectos de gestión
Muy Baja	111 – 115	Los colaboradores manifiestan que el desempeño docente presenta un nivel muy bajo dentro de la organización porque ninguna de las dimensiones presenta y posicionamiento en los docentes de la institución.

**ANEXO 14: Baremo 04: Variable desempeño docente y sus dimensiones**

Nivel	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión	Desarrollo de la profesionalidad	DESEMPEÑO DOCENTE
Muy alto	29 – 30	40 – 40	30 – 30	38 – 40	127 - 130
Alto	27 – 28	39 – 39	29 – 29	35 – 37	123 – 126
Medio	26 – 26	38 – 38	28 – 28	32 – 34	120 - 122
Baja	24 – 25	37 – 37	27 – 27	29 – 31	116 – 119
Muy Baja	21 - 23	35 - 36	25 - 26	25 – 28	111 – 115