



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

Desempeño directivo y compromisos de gestión escolar en la  
institución educativa n° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

#### **AUTORA:**

Rucoba Rodríguez, Linda Ly (ORCID: 000-0002-8761-9329)

#### **ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi hija Alisson Xiomara, quién es la inspiración para seguir superándome y a los demás miembros de mi hermosa familia, que son una bendición de Dios.

Linda Ly

## Agradecimiento

A la doctora Mabel Contreras Julián, quien con sus conocimientos y alta preparación ha guiado con una visión crítica el desarrollo de la investigación.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II.MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III.METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2.Variables y operacionalización .....	23
3.3.Población(criterios de selección), muestra , muestreo y unidad de análisis....	24
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	25
3.5.Procedimientos .....	28
3.6.Métodos de análisis de datos .....	28
3.7.Aspectos éticos .....	29
<b>IV.RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
<b>V.DISCUSIÓN.....</b>	<b>38</b>
<b>VI.CONCLUSIONES.....</b>	<b>43</b>
<b>VII.RECOMENDACIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>52</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Nivel de las dimensiones del desempeño directivo.....	31
<b>Tabla 2.</b>	Nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar.....	32
<b>Tabla 3.</b>	Prueba de normalidad.....	33
<b>Tabla 4.</b>	Relación entre desempeño directivo con las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar.....	34
<b>Tabla 5.</b>	Relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar .....	37

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b>	Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar.....	<b>34</b>
<b>Figura 2.</b>	Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y el acceso y permanencia de los estudiantes.....	<b>35</b>
<b>Figura 3.</b>	Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y la calendarización y gestión de las condiciones operativas...	<b>35</b>
<b>Figura 4.</b>	Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y el acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.....	<b>36</b>
<b>Figura 5.</b>	Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y la gestión de la convivencia escolar.....	<b>36</b>
<b>Figura 6.</b>	Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar.....	<b>37</b>

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021. El tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 43 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. En los resultados a nivel de dimensiones de la variable desempeño directivo destaca los procesos pedagógicos, con un nivel regular de un 100 %. Asimismo, en la variable compromisos de gestión escolar, el nivel predominante fue la dimensión acceso y permanencia de los estudiantes, con un nivel medio de un 100 %. Se concluyó que, existe relación significativa entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar, de acuerdo al coeficiente de Spearman que fue de 0.784 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además se tuvo un 61.47 % de dependencia entre las variables de estudio.

Palabras clave: Desempeño directivo, compromisos de gestión, práctica pedagógica, gestión educativa.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between managerial performance and school management commitments in educational institution No. 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021. The type of research was basic, with a non-experimental design, the population and the sample consisted of 43 workers, the technique was the survey and the instrument the questionnaire. In the results of the level of the dimensions of the managerial performance variable, that of pedagogical processes stands out, with a regular level of 100 %. Likewise, in the variable school management commitments, the predominant level was the dimension access and permanence of the students, with an average level of 100 %. It was concluded that there is a significant relationship between managerial performance and school management commitments, according to the Spearman coefficient it was 0.784 (high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ). it had an 61.47 % dependence between the study variables.

**Keywords:** Executive performance, management commitments, pedagogical practice, educational management.



## I. INTRODUCCIÓN

Todas las formas de reducir la brecha en el desarrollo del sistema educativo han modernizado y mejorado el trabajo que se desarrollan en las escuelas generando mejores resultados en la educación. Dicho esto, la educación se lleva a cabo en las escuelas de todo el mundo porque son la unidad básica del sistema, y los resultados de la educación están estrechamente relacionados con la capacidad del director y del equipo docente para desarrollar conjuntamente opciones creativas adecuadas a su entorno y a las características de sus estudiantes. La gestión escolar debe generar relaciones interpersonales que favorezcan la realización de las distintas actividades en forma cooperativa, con miras al desarrollo educativo y el bienestar común de personal docente, administrativos, alumnos y comunidad educativa en general.

Los países latinos, en su mayoría, han emprendido reformas educativas que implican la transformación de la gestión, que se fundamenta en la modificación de la función de los directivos, y se sugiere que el director mediante el trabajo en conjunto, sea capaz de ejercer un liderazgo que impulse el cumplimiento a las demandas de la educación actual.

Al igual que en los otros países, en el Perú se impulsó hace ya más de una década atrás la reforma educativa, en busca de una mejor calidad de educación y el MINEDU ha ido implementado diversas iniciativas y entre ellas se tiene a la transformación de la gestión que desarrollan los directivos de las instituciones, para mencionar uno de los recientes e impactantes cambios que realizó, fue que en marzo del 2014 basados en las investigaciones educativas que demuestran que después de la acción del docente, la capacidad de liderazgo del director es el segundo factor que influye en los logros de los aprendizajes de los estudiantes, mediante resolución resuelve aprobar los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Directivo, indicando que este es un instrumento fundamental de implementación de una política integral del desarrollo directivo. En mayo del mismo año el MINEDU resuelve evaluar de manera excepcional a los docentes que en ese entonces venían

ejerciendo funciones de directivos, en lo que corresponde a las habilidades que se requirieren para el desempeño de funciones directivas. De los 13, 750 directivos contemplados en la norma que estableció la evaluación, 10 722 directivos dejaron sus cargos y regresaron a las aulas, algunos por no haber aprobado la evaluación y otros por no haberse presentado a la misma, generando un sin número de problemas futuros. Para cubrir las plazas generadas por el desplazamiento de los directivos en setiembre del mismo año el MINEDU mediante resolución convoca a concurso público de acceso a cargo de directores y subdirectores, los cuales fueron designados, para luego de tres años volver a ser evaluados en el desempeño de sus funciones y ser ratificados en el cargo por los tres siguientes años más o no, según sean los resultados de la evaluación a la que fueron sometidos. Por otro lado, las plazas de dirección de las instituciones que no cuentan con directores designados, se cubren con encargatura según la RVM-255-2019-MINEDU.

En nuestra región, La Dirección Regional de Educación en conjunto con el MINEDU, se encuentran promoviendo el desempeño directivo a través del liderazgo compartido y funcional, donde el resultado es un trabajo comprometido por la dirección, por lo que han adoptado un nuevo enfoque de gestión que permite a las instituciones educativas intervenir en las decisiones encaminadas a mejorar el aprendizaje. En las instituciones educativas las acciones deben enfocarse en tomar acciones para asegurar el aprendizaje, la durabilidad y la finalización del año escolar a través de un plan de consenso, con un clima favorable y métodos de enseñanza que lo acompañen.

En la provincia de Lamas, las acciones del personal docente en las diversas actividades se relacionan con las estructuras físicas de la escuela; el desempeño de todos los comités, el apoyo administrativo y financiero; los apoderados o tutores de los estudiantes; el proceso de mediación en el aprendizaje. Como parte de las acciones educativas se realizan actividades como la proyección social y el involucramiento socio cultural pues es parte de la formación de los estudiantes y el tipo de contacto entre el plantel y la comunidad.

La I.E n.º 0707 Emilio San Martín, actualmente se encuentra bajo la gestión de una directora y un subdirector, ambos designados por concurso público de acceso al cargo en el año 2014, y ratificados en el año 2019 por superar la evaluación de su desempeño, cuya evaluación se basa en la valoración de las competencias en lo referente a su liderazgo pedagógico, pero se evidencia que hay dificultades en el progreso anual de aprendizajes de los alumnos, lo cual corresponde al primer compromiso de gestión escolar y que esto según el MINEDU, se debe a deficiencias en los compromisos 3, 4 y 5. Teniendo por un lado directivos cuya designación y ratificación en el cargo fue producto de un exigente proceso de evaluación y por el otro deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes, que evidencia debilidades en los compromisos de gestión escolar, es decir al encontrar el problema del desconocimiento de la relación que existe entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar (CGE), que son las variables de estudio de la presente investigación. El propósito de la misma, es corroborar esta relación en base a la revisión bibliográfica, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de instrumentos de recojo de información válidos y confiables, y la contrastación de estos con anteriores investigaciones realizadas, documentando así información que servirá como referente a los directivos de la I.E nº 0707 Emilio San Martín en labor.

Se tomó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa nº 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021? Y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño directivo en la institución educativa Nº 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021? ¿Cuál es el nivel de de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa Nº 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021? ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar en la institución educativa Nº 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021?

Este estudio se justifica en los siguientes criterios: **Por conveniencia:** documenta resultados sobre el ambas variables de estudio, lo cual será beneficioso para los que ejercen cargos directivos porque les permitirá hacer la evaluación de su desempeño y por ende ir mejorando la calidad de su trabajo para cumplir con los lineamientos de su gestión en la escuela. **Relevancia social:** Resulta beneficioso para toda la comunidad educativa, porque en base a los datos descubiertos, se pueden establecer planes de mejora que ayuden a potenciar la gestión en la institución para asegurar la condiciones para el correcto desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, además puede aportar como un referente para otras instituciones con similar problemática, permitiéndoles aplicar los resultados obtenidos y realizar mejoras en su entorno.

Siguiendo con las justificaciones el **Valor teórico:** Considera las posiciones de diferentes autores, y divulga conocimientos sobre el desempeño de los directivos y los compromisos de gestión escolar (CGE); información que ayudará a enriquecer el conocimiento de la gestión y calidad educativa, además de contribuir a la comunidad científica con nuevos aportes que servirán para solucionar la problemática identificada. **Implicancias prácticas:** Brinda un diagnóstico de la situación real de las variables de estudio, que servirá de base para plantear estrategias de acción con la finalidad potenciar el desempeño directivo para mejorar los resultados de la población estudiantil. **Utilidad metodológica:** Aporta con dos instrumentos de recojo de información creados, validados por tres expertos y sometidos al análisis de su confiabilidad con la prueba del pilotaje y el coeficiente de alfa de Cronbach, por lo cual los investigadores tendrán instrumentos válidos y confiables para tomarlos como referente en sus investigaciones.

Conforme a la poblema planteada, se ha formulado los siguientes objetivos, tomando como **objetivo general:** Determinar la relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021. Como **objetivos específicos:** Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño directivo

en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021. Identificar el nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021. Analizar la relación entre desempeño directivo y las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.

Se ha formulado, como **hipótesis general: Hi:** Existe relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021. Como **hipótesis específicas: H1:** El nivel de las dimensiones del desempeño directivo en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021, es bueno. **H2:** El nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021, es alto. **H3:** Existe relación significativa entre el desempeño directivo y las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a nivel internacional. Córdor, B. y Remache, M. (2019). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. (Artículo científico). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Fue aplicada, con un diseño no experimental, tanto la población como la muestra fueron la misma, conformada por 43 docentes, la técnica la entrevista, instrumento una guía. Concluyeron que, ambas variables mantienen relación de  $r=0.562$  y el valor de  $p= 0.000$ ; Los problemas más relevantes encontrados en el aula fueron, la revisión del plan escolar, los instrumentos y materiales con los que trabajan y se desenvuelven los alumnos, además, las actividades que se ejecutan en aula rara vez se orientan al trabajo colaborativo, a su vez no se permite que los estudiantes acumulen conocimientos a través de la interacción, de lo encontrado se puede percibir el pésimo compromiso de los directores y profesores por brindar el ambiente necesario para que los alumnos puedan adquirir sus conocimientos, estas pésimas condiciones no facilitan el aprendizaje y más bien desmotivan a los estudiantes a querer hacerlo.

García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). *Compromiso de la gestión escolar y calidad educativa*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. De diseño no experimental, con una población y muestra de análisis de la entidad, la técnica fue acervo de documentos, el instrumento fue la guía de documentos. Concluyeron que, existe relación entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.750 y un p valor de 0.000, señalan que si se quiere conseguir una educación de calidad en cualquier nivel educativo, más importante que la buena voluntad es la interrelación entre la gestión educativa y la calidad de enseñanza, la conexión con la teoría de la enseñanza y el desarrollo humano, más el marco de la formación académica con comunidad para cambiar la sociedad y obtener recursos técnicos y económicos para mejorar cada proceso. Dado que el administrador es el gerente de una educación de calidad, este debe realizar tareas relacionadas a ello y debe estar preparado para ejecutarlas a cabalidad dejando de lado sus intereses personales y comprometiéndose con los institucionales.

Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). *Compromiso de la gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las I.E.* (Artículo científico). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, México. Fue básica, no experimental, tanto población como muestra fue bibliografía, la técnica fue el análisis bibliográfico, el instrumento fue la revisión de las bibliografías. Concluyeron que, la gestión de la educación es un conjunto de procesos organizados para facilitar el aprendizaje los estudiantes desarrollando métodos y mecanismos que favorezcan el desarrollo de las actividades institucionales donde la comunidad estudiantil se relacione con la sociedad y la cultura. El primero está relacionado con la planificación, organización y evaluación del proceso, y el segundo está relacionado con los resultados de los servicios enfocados a la enseñanza y el aprendizaje, la inclusión de los estudiantes al entorno social es necesario para que estos se preocupen por resolver los problemas que afronta y les motive seguir capacitándose para desarrollarse como personas líderes alcanzando sus metas y objetivos personales.

Antecedentes a nivel nacional. Vidal, O. y Barriga, C. (2018). *Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 3089 "Los Ángeles"- Ventanilla Lima 2017.* (Artículo científico). Revista Igobenanza, Lima, Perú. Fue correlacional, no experimental, con una población y muestra de 4 directivos y 200 docentes, técnica, una encuesta e instrumento, el cuestionario. Concluyeron que, ambas variables mantienen relación con  $r=0.635$  y un valor de  $p=0.000$ ; de lo cual se puede percibir que con un adecuado liderazgo de los directivos institucionales se puede obtener un favorable desempeño de los docentes que laboran dentro de la institución, siendo esto clave para cumplir con brindar un servicio de calidad, cambiar esa mala imagen que tiene la población de la educación en el Perú, una vez lograda la motivación de todos los docentes a través del liderazgo directivo las cosas cambiarán porque se contará con estudiantes más capacitados y aptos para solucionar conflictos y problemas sociales que abundan en nuestro país, pero esto debe ser tarea de todos desde casa contribuyendo a la formación con valores y disciplina.

Sucari, W. y Quispe, J. (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria*. (Artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano, Lima, Perú. No experimental, correlacional, con población y muestra de 84 docentes, como técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, las variables mantienen relación con 0.479 y el valor de p de 0.000; demostrando que las buenas decisiones tomadas con respecto a temas educativos en una institución repercute en una buena educación, así mismo mantener adecuadas relaciones interpersonales entre personal administrativo y docente es percibido por los alumnos quienes podrán practicarlo en su vida diaria, las labores docentes que se realizan en equipo unifican esfuerzos para conseguir metas para lo cual deben existir líderes que las planteen adecuadamente en beneficio de todos, es necesario que la gestión escolar se ideal para propiciar un clima institucional donde puedan desempeñar sus funciones tanto docentes como alumnos en armonía y comodidad.

Gonzales, A. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Fue aplicada, no experimental, con una población de 240 profesores, muestra de 129 profesores, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, existe una relación causal entre ambas variables con  $r=0.632$  y el valor de  $p=0.000$ ; donde la técnica empleada muestra que en un plantel educativo si se logra comprometer a todos los integrantes de la gestión a realizar su mejor esfuerzo y actuar siempre con honradez laboral dando siempre lo mejor y buscando el bien se logrará el desempeño de los profesores, pero para lograr esto no solo se trata de factores teóricos, también es necesario que se realicen las gestiones necesarias para mejorar la infraestructura y medio que los rodea, manejar el aspecto científico y tecnológico para que puedan desenvolverse, añadiendo a esto las capacitaciones respectivas, las veces que sea necesario, entonces si se encontraran aptos para desarrollar sus actividades pedagógicas.



Antecedentes a nivel local, Vásquez, M. (2017). *Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa-Soritor, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Fue descriptivo, no experimental, la población y muestra fue 21 individuos, la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, los resultados arrojados producto de la investigación fueron  $r=0.651$  y el valor de  $p = 0.000$ ; entonces ambas variables se relacionan, debido a que dentro de la institución educativa soritorina se percibe un clima laboral confortante lo cual contribuye al cumplimiento de las labores formadoras por parte los maestros, pero en este caso falta mayor gestión y asesoramiento por parte del ministerio de educación al director, pues se pudo notar que en la institución hace falta innovación, infraestructura, los servicios básicos son deficientes, por tanto estos factores limitan en cierto grado que los alumnos puedan adquirir mayores resultados de la institución, es necesario que las autoridades locales tengan un acercamiento a al rubro educación y poder contribuir para que este servicio alcance la mayor cantidad de alumnos que si lo necesitan pero no tienen acceso.

Sandoval, Z. (2017). *Relación entre el liderazgo pedagógico y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, en las I.E. del distrito de Saposoa, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. No experimental, correlacional, población fue 35 docentes y muestra de 20 individuos; técnica una encuesta, e instrumento el cuestionario. Concluyó que, hay una relación considerable entre las dos variables de 0.7790, con un valor de “p” igual a 0.000; demostrando así la importancia de contar con líderes en las instituciones que fomenten el compromiso de sus colegas para con la institución, sacando el máximo provecho a su labor educadora como a las instalaciones de las escuelas, pues fueron creadas para ser utilizadas y mejor manera y se lo hace maximizando los beneficios, entonces se logrará el aprendizaje de los alumnos; conociendo sus virtudes y valores de cada uno para que puedan ser pulidas y guiadas por el camino correcto, el liderazgo pedagógico debe generar el ambiente necesario buscando que todas las personas actúen proactivamente y mantenga buenas relaciones.

Curitima, G. (2020). *Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de las I.E. del nivel primario del distrito de Yurimaguas, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. No experimental, descriptivo correlacional, con una población y muestra de 21 docentes, como técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente. Concluyó que, existe relación de 0.399 entre las variables estudiadas y un p valor de 0.000; de tal manera que si los directivos realizan una adecuada gestión en las instituciones esto promueve el desempeño de las personas que laboran en el plantel, entonces generará un ambiente de confort y alegría sacando el mejor provecho en sus labores desempeñadas, cabe recalcar que la gestión escolar también se preocupa por generar un ambiente propicio en cuanto a lo material y al tema de recursos necesarios y no solo a lo emocional o de motivación, porque por más motivado se encuentre un docente a hacer las cosas esto ira perdiendo intensidad si no se le facilita las herramientas y mecanismos para que lo realice generando una desventaja para el desempeño laboral.

En lo que corresponde a las teorías que se relacionan al tema, se ha visto importante definir el **desempeño**. Al respecto, Chiavenato (2000) mencionó que el desempeño es el comportamiento o acciones observado en el empleado relacionado con el logro de las metas organizacionales. Un **directivo**, según Coll (2010), es la persona que posee la autoridad o capacidad para dirigir a una persona, equipo u otra rama de la empresa. En cuanto a la variable de **desempeño directivo**, según la normativa del Ministerio de Educación (2020), éste es el comportamiento de los directivos en el ejercicio de sus competencias. A través de la observación y las entrevistas, se utiliza evidencia cualitativa para recolectar informes sobre si existe cumplimiento o no de su desempeño. También el MINEDU (2014) menciona que es el accionar basado en el liderazgo pedagógico, que los directivos de las instituciones educativas realizan en la gestión escolar para lograr la mejora en los aprendizajes. Luego, Guerrero (2011), señala que el marco de buen desempeño directivo se utiliza como herramienta para reformar la educación a nivel nacional y es un factor necesario para el desarrollo de los docentes del MINEDU, así mismo el desempeño directivo promueve las buenas prácticas institucionales que favorecen un buen

ambiente entre el personal, contribuyendo a una fluida comunicación necesaria para la toma de decisiones institucionales.

**Importancia del desempeño directivo**, según el MINEDU (2012), al referirse a las buenas prácticas en la gestión escolar, se basa en un buen marco de desempeño de la gestión, que contiene indicadores de evaluación válidos para conocer las gestiones de los directores de escuela y la capacidad del plan estratégico de aprendizaje, poder calificarlos y señalar los aspectos en los cuales se encuentran deficiencias para poder subsanar y que en la institución se practiquen buenos valores favoreciendo un agradable clima institucional. Según Miranda (2016): El desempeño de la gestión está dirigido a las funciones docentes y los procedimientos administrativos, es decir, las acciones que se realizan para obtener resultados institucionales, que son los mismos que se verán reflejados en la educación que brinda, los logros en el ámbito de la enseñanza de los seres humanos también deben entenderse como un proceso que debe ser considerado al momento de evaluar las instituciones, pues no solo se trata de tener en un ambiente favorable a los docentes sino la calidad de información es impartida a los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2003), tiene **sus estándares técnicos de desempeño**, y llega a la siguiente conclusión: el desempeño o la forma de cumplir con las responsabilidades en el trabajo implica actitudes, valores, conocimientos y habilidades inherentes de manera interconectada, también afecta la forma en que todos se comportan en su contexto, afronta eficazmente sus desafíos diarios y afecta la calidad general de la tarea, para lo cual los directivos y personal administrativos deberán realizar las acciones requeridas para implementar en la institución factores como infraestructura ideal, materiales y recursos necesarios para que se puedan desenvolver adecuadamente, y como es de esperar en el sector educación es necesario que las autoridades se preocupen por la implementación de ciencia y tecnología para que el personal docente desempeñe sus funciones eficientemente y brinde información adecuada a sus alumnos, por otro lado los estudiantes se sentirán motivados a aprender con recursos innovadores

captando conocimientos necesarios que le ayudaran a desarrollarse como personas dentro de la sociedad.

**Los directivos deben cumplir determinadas condiciones básicas para asegurar el aprendizaje de forma objetiva.** Por ello, Montenegro (2007) menciona que en el ámbito de la gestión se puede designar la capacidad de orientar directamente los trámites administrativos con base en el proceso docente, la estipulación específica es, ejercer el liderazgo ante el sector educativo, para que pueda participar en la educación de forma organizada en lo que se refiere a la planificar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos para un desarrollo efectivo. Los directores de los planteles educativos deben ser personas íntegras que generen respeto e inspiración a los docentes que laboran en su gestión, de tal manera que promueva el liderazgo sobre los demás, convenza para que todos trabajen unidos en las actividades y labores educativas, es muy importante que el director tenga claro las metas y objetivos a alcanzar y contagie las ganas de hacer las cosas pues si los docentes no cuentan con un buen líder poco harán por identificarse con la institución y desempeñarse adecuadamente.

Del mismo modo, Calero (2006), se refiere al **desempeño efectivo del líder**, pues el líder tiene la responsabilidad de mostrar el camino y guiar el equipo en el proceso y es medido por los estándares de evaluación utilizados en el campo educativo. Además de medir el logro de la meta que se alcanza pues los resultados de las gestiones se mide en base a esto, el estándar también enfatiza la forma de alcanzar esta, es decir, a través de la acción indicativa que realiza el director, motiva de manera voluntaria el compromiso de promover un mejor desempeño de todos los integrantes del plantel educativo. A continuación, Escamilla (2006), señala que el desempeño del directivo consistente en el interés por mejorar la escuela. Además, incorpora el tipo de liderazgo realizado para lograr el objetivo general, de igual forma, sirve como uno de los medios para este propósito, incluyendo la participación y la cooperación para resolver los problemas que surgen y mejorar el proceso de aprendizaje que pretende alcanzar.

Del mismo modo, Chiavenato (2003), sostiene que el objetivo de este proceso, es que la selección de personal sea una herramienta para controlar la calidad, seleccionándolos con filtros que les permitan acomodarse a la ideología del entorno al cual van dirigidos, y cuando se reciben materias y recursos, la evaluación es un control de calidad es clave, pues elegir los elementos necesarios y de calidad asegurará la calidad de los productos. De la misma manera la evaluación no se atribuye a juicios superficiales y unilaterales de las conductas funcionales del supervisor, sino que es necesario conocer las razones y establecer consensos con los evaluados. Porque si se debe modificar el desempeño, la parte más interesada (es decir, la parte que se evalúa) no solo debe comprender los cambios planificados, sino también las razones y métodos para implementar los cambios, y obtener suficiente retroalimentación y reducir su desigualdad en los cambios en la organización. El plan estratégico del directivo para el MINEDU (2014) menciona que estos son responsables del desarrollo, se encuentran ansiosos por formular e implementar acciones para reformar las II.EE y gestionar la mejorar del aprendizaje.

**Monitoreo y acompañamiento docente**, acorde a lo señalado por la Comisión Nacional de Educación (2007), bajo el liderazgo del directivo, la dinámica institucional movilizó una serie de acciones, incluyendo el proceso de monitoreo y acompañamiento que se le debe hacer a los maestros para asegurar que cumplan sus funciones a cabalidad. Se definen como monitoreo in situ la recopilación de información, seguimiento de estos indicadores, somos capaces de comprobar la calidad y realización de los niveles esperados de insumos, procesos y productos, y esto trasladándolo al ámbito educativo viene a ser al control permanente de las labores que realiza, como las realiza y factores influyen para que lo haga mejor o peor. Acompañamiento: “acto en el que se brinda asesoramiento continuo, con la exhibición de estrategias complementadas con asistencia técnica, donde los profesionales o equipos pueden brindar a los maestros un asesoramiento permanente en temas relacionados con su práctica, brindándoles información necesaria que mejorará el desempeño de sus funciones. Pero también tiene

que ver la preparación y actualización personal que realizan para realizar sus clases.

El Ministerio de Educación Pública (2016), estipula que el desempeño directivo gira en torno a los conocimientos, aptitudes, destrezas que deben tener los directores escolares para orientar a la comunidad docente y estudiantil al cumplimiento de su misión: que es el aprendizaje de los estudiantes. Cuando se habla de desempeño directivo, se refiere al compromiso de brindar liderazgo y asegurar servicios de alta calidad a las escuelas según el alcance de sus acciones maximizando el desempeño académico de los estudiantes. Poggi (2001), señala que el desempeño directivo surge de la voluntad de unificar las tendencias de los docentes a ser responsables en sus proyectos personales como institucionales, a mostrar juicio moral ante situaciones problemáticas y tener capacidad de adaptación institucional para nuevas metas que surjan a nivel macro, y su desempeño también se enfoca en comprender la realidad de la escuela y promover cambios positivos, con habilidades de liderazgo que puedan ejercer; su desempeño se basará en su trayectoria de desarrollo profesional y personal, el cumplimiento de las reglas de sus funciones y las características de la institución de la cual son parte.

**Dimensiones del desempeño directivo según el MINEDU** en la Resolución Viceministerial N° 065-2020- MINEDU, menciona tres dimensiones: **Procesos pedagógicos**, corresponde a las acciones planificadas y organizadas que realiza el director para promover y garantizar los logros de aprendizaje, implica: la **planificación curricular**, que es el proceso que lleva a cabo el director para orientar y verificar el personal docente lleve a cabo la planificación correspondiente ; el **monitoreo del trabajo docente en el aula**, que el proceso de dar seguimiento de la ejecución del desempeño del profesor en el aula, demostrando el manejo del instrumento correspondiente; y el **seguimiento de los aprendizajes**; es el proceso de supervisión del avance del aprendizaje de los niños, con la finalidad de elaborar planes de mejora.

Así mismo, como segunda dimensión se tiene a la **cultura escolar** que corresponde a las acciones que el directivo realiza para promover en la escuela un ambiente adecuado para la construcción de los aprendizajes, consolidar en la escuela una interrelación armoniosa, fomentando: la **participación de la comunidad educativa**, corresponde al proceso de promover que alumnos, docentes, administrativos y padres de familia participen activamente en las decisiones dentro de una institución; el **clima escolar**, corresponde a la promoción de las buenas relaciones en la interacción de toda la familia escolar ; y la **convivencia escolar**, que corresponde el llevar a cabo la elaboración y socialización de los acuerdos de convivencia y la prevención de actos de violencia e la escuela.

De la misma manera se establece como última dimensión la **gestión de las condiciones operativas y de recursos**, que corresponde a las acciones que el director realiza para brindar los ambientes propicios para que los estudiantes reciban enseñanza de calidad y con la mayor seguridad posible. Implica garantizar la **seguridad y salubridad**, que es la aplicación de medidas propuestas para garantizar la seguridad de los agentes educativos; la **gestión de recursos educativos**, que conlleva a realizar la gestión y reparto oportuno de los materiales educativos asegurando su total cobertura y la correcta utilización; la **matrícula y preservación del derecho a la educación**, que implica el respeto al derecho de una educación del niño garantizando que se matriculen sin condicionamiento de ninguna índole; y la **gestión transparente de los recursos financieros**; que hace referencia a la inversión de las asignaciones económicas de acuerdo a lo prioritario en la institución educativa, siempre manejándolas de manera transparente a fin de no generar ningún problema o mal entendido.

Como segunda variable se menciona los **compromisos de gestión escolar (CGE)**, se define el término compromiso. Para Bayona; Goñi y Madorrán (2016), los seres humanos tienen la capacidad de darse cuenta de la importancia de completar el desarrollo del trabajo dentro de un tiempo especificado. Como segundo término gestión escolar, según Álvarez (2008), es la instancia de toma de decisiones en la unidad educativa, que es la

escuela y su contexto de acuerdo a las necesidades de esta y las transformaciones que traduzcan en un mayor poder de decisión sobre el desarrollo de la tarea educativa de calidad en la comunidad. Según la definición del MINEDU (2014), “las prácticas de gestión escolar y se creen de suma importancia para el cumplimiento del aprendizaje de los alumnos. Se reflejan y se comprueban mediante indicadores. La interpretación de estos indicadores no es complicada, la parte más importante es que las instituciones pueden inmiscuirse en ellos, ya que esta es una característica muy importante, por lo que los diversos grupos de gestión tienen la capacidad de tomar decisiones a fin de generar una mejora constante en el aprendizaje.

Además, el MINEDU (2015), establece que los compromisos de la gestión educativa es que los líderes docentes se esfuercen por crear las condiciones y lograr mejores prácticas de aprendizaje en las instituciones educativas, las que deben desarrollarse en las I.E., con el fin de generar resultados positivos en el aprendizaje; que los completen en el tiempo y permanezcan en el sistema educativo. Para ello, es importante seguir con los programas establecidos en la planificación del año escolar, los horarios, acompañar las prácticas docentes, y las relaciones con la comunidad. Cada compromiso contiene uno o dos indicadores (dependiendo de la situación específica), que se pueden utilizar para verificar el logro de las metas propuestas, lograr comprometer a los colaboradores de la institución con la gestión educativa viene a ser un logro importante en una I.E., pues las relaciones y el compañerismo saldrán a flote con un intercambio de información de calidad que ayudará a tomar buenas decisiones y siempre con la debida coordinación evitando desperfectos y malos entendidos en el entorno.

Para Hart, Stewart y Jimerson (2011), la escuela promete tener un concepto similar, similar al vínculo positivo entre los estudiantes y la escuela, con una fuerte combinación de dimensiones cognitivas, conductuales y emocionales. Asimismo, Sheernoff (2013), menciona que se trata de una experiencia simultánea de intenso disfrute, interés y concentración de los estudiantes en actividades específicas, por tanto, Fredricks, Blumenfeld y Paris (2004) explicaron que se trata de un término con múltiples dimensiones, como la



emoción, la cognición y la conducta. Además, Carrasco (2013) señaló que es un conjunto de habilidades que pueden realizar de manera efectiva tareas en instituciones donde se desarrollan docentes y administradores. Las acciones y planes formulados, la asignación de recursos y el seguimiento continuo del progreso de los estudiantes tienen relaciones importantes. Por otro lado, brindar un espacio para crear una comunidad de aprendizaje”. Christensen, Reschly y Boss Christenson, Reschly y Wylie, (2012) confirmaron que la responsabilidad de la escuela está vinculada al desempeño académico de los estudiantes.

Por otra parte, Gutiérrez, Tomas y Barreica (2017) señalan que éste se precisa en un ambiente motivacional que se desarrolla en clase que contribuye al compromiso escolar, por lo que, se sugiere que los profesores no se preocupen solo por aumentar el compromiso de sus estudiantes para con la escuela, sino que también comiencen por instituir un ambiente estimulante en salón de clase, promoviendo el desenvolvimiento autónomo de los estudiantes, donde asumiendo mayores responsabilidades conducirá a mayores logros académicos, pues en muchas ocasiones por más esfuerzo que realice el docente siempre presentaran inconvenientes algunos estudiantes, aquí debe actuar con cautela el profesor. Por su parte, García (2018) señala que se debe brindar la formación necesaria a los directores para que tengan las capacidades necesarias para cumplir eficazmente los compromisos de gestión, para que su institución pueda brindar importantes oportunidades de aprendizaje y entenderlo como la generación de actividades, estrategias, el estímulo del espacio y la colección de los medios de comunicación tienen como objetivo lograr las metas de las instituciones educativas.

El Instituto para la Inclusión Social y el Desarrollo Humano. Asociación civil, (2007), en el paquete audio visual didáctico sobre gestión manifiesta que, la gestión escolar compete a quien se encuentre al mando en mayor medida y debe encontrarse capacitado para realizarlo de la mejor manera, tal es el caso que este personaje debe realizar las coordinaciones necesarias para que su equipo de trabajo se sienta satisfecho y se desempeñe al máximo en sus

funciones, el compromiso debe nacer producto del interés por hacer las cosas y las ganas que se les ponga. Los directores y docentes institucionales deben asumir el compromiso en sus labores que se les encomendó para garantizar el aprendizaje de los educandos.

Asimismo, el MINEDU (2016), señala las **características del compromiso de gestión escolar** que buscan fortalecer las actividades escolares a fin de orientar sus acciones para lograr el desarrollo de las capacidades estudiantes y de toda la escuela. Se originan como resultado de una cuidadosa investigación de diferentes proyectos relacionados con la efectividad escolar desarrollados en Latinoamérica y otras regiones, desde que se han mencionado estos contenidos, es posible identificar variables que afectan directamente el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Cada ítem propone metas a alcanzar desde el inicio de la institución, y una serie de indicadores, los mismos que permiten calcular y estimar en promedio los avances y logros de los estudiantes. Estos compromisos han sido ajustados desde la primera edición hasta la actualidad, y siguen vigentes. Las características de los compromisos de gestión están estrechamente relacionadas con el óptimo cumplimiento de las actividades y procesos educativos.

Asimismo, Silva (2014), señala en cuanto a las características de la participación escolar, que las personas participan más activamente y con más ganas cuando a cambio reciben premios o incentivos adicionales a los concurrentes. Las principales características son: a) el compromiso es fruto de la libertad más que de imposición, pues si presionas a alguien para que realice cierta actividad este lo hará solo por cumplir lo encomendado y no dará más de el porque lo resultados sean los mejores, en cambio sí otorgas la libertad de que lo realice utilizará mecanismos que este crea conveniente, pero esto no significa dejarlo desamparado, tiene que haber un constante monitoreo y evaluación de su rendimiento. Las personas deben tomar decisiones, actuar, pasar de la observancia de la ley a las promesas, y los líderes tienen la capacidad de influir en sus seguidores. La imposición puede llevar a actitudes negativas de resentimiento y resistencia y al abandono de

sus tareas, b) el compromiso se genera junto al maestro que hace de líder real, c) el compromiso es emocional porque es un sentimiento más allá de la racionalidad, d) el compromiso se basa en honestidad y coherencia con las palabras y los hechos.

En el mismo orden de ideas, Guerrero (2012), considera a la gestión escolar como una tarea que se encarga de administrar y no tiene nada que ver con el aprendizaje. Se centra en las reglas de las formas y convenciones de enseñanza, y posee una estructura cerrada donde los profesores, padres y alumnos pueden conservar el poder de decisión e información. De igual forma, establecer controles basados en sistema de sanciones. El método tiene como objetivo forjar individuos que puedan aceptar patrones de desempeño y pensamiento. (p. 6) A partir de la mejora del nivel de aprendizaje de los docentes y sus centros adscritos. La dirección realizara reformas necesarias para facilitar el mejor aprendizaje en la institución como la instrucción de los docentes líderes para que compartan sus ideales entre sus demás colegas de trabajo, brindar condiciones para que todos los estudiantes obtengan los aprendizajes básicos necesarios en igualdad de condiciones y sin discriminación, sancionando como se debe a las personas que obstruyen el proceso educativo y transgreden las normas del plantel.

**Importancia del compromiso escolar.** Al respecto, Amparo (2018), señala que su importancia se encuentra relacionado con la actitud, esta es cómo se se entiende y se vive la vida. Comprometidos con lo que todos debemos aceptar en cualquier momento del trabajo y de la vida, además, dado que los profesores dedicados tomarán la iniciativa para lograr las sugerencias y los buenos resultados, podemos tener más oportunidades alcanzables. Asimismo, Chacón (2014), sostiene que la gestión educativa es un compromiso deliberado para establecer nuevas relaciones, colaboraciones y formas de organización entre las personas que forman parte en la implementación, operación y evaluación de la educación propuesta por la sociedad. Referente a los componentes del compromiso de gestión escolar, Gonzales (2017), menciona dos componentes. La identificación con el centro educativo y sus planes operativos y las garantías del aprendizaje, estas son

los procesos de gestión de I.E., que son esenciales para el desarrollo de aprendizajes. Los directivos y subordinados son los encargados de implementar el acompañamiento y seguimiento.

**Dimensiones del compromiso de gestión escolar (CGE)**, el MINEDU en la RVM-N° 273-2020, establece cinco dimensiones. La primera es el **progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes**, que se encuentra claramente dirigido a las acciones del director para evaluar el nivel de aprendizaje que perciben los alumnos, con el propósito de guiar a toda la comunidad educativa a tomar acciones que permitan cumplir con los objetivos y metas establecidas, así como el cumplimiento del plan de trabajo, lo cual implica: **el análisis y reflexión sobre los resultados y el rendimiento**, que se refiere a la revisión del incremento y / o reducción de la cantidad de alumnos en logro destacado o inicio en comparación con el año escolar anterior, a través de jornadas de reflexión, **establecimiento de objetivos y metas**, que implica fijar el porcentaje de aumento de los estudiantes en el nivel de logro destacado y a su vez las actividades a realizar para lograrlo, **seguimiento a los avances según las metas establecidas**, que corresponde a la evaluación periódica del cumplimiento de las actividades planificadas y probar su eficacia en obtener mejores resultados respecto al año anterior.

Como la segunda tenemos al **acceso y permanencia de las y los estudiantes**: que es tomar medidas que ayuden a prevenir la deserción escolar para garantizar que los estudiantes matriculados completen con éxito sus estudios en el momento adecuado, evitando la deserción escolar, para lo cual se debe garantizar: **matrícula oportuna y reporte en el SIAGE**, que se refiere a la realización de diversas actividades de difusión del proceso de matrícula para que esta se realice forma oportuna, asegurando que esta se dé en la institución sin ningún condicionamiento y así mismo realizar la actualización de estos datos en el SIAGE, **acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción**, implica la implementación de acciones de seguimiento para garantizar que los estudiantes tengan participación constante en el proceso educativo así como evitar las inasistencias y el abandono escolar.

Como tercera, encontramos a la **calendarización y gestión de las condiciones operativas**: Es la capacidad del directivo para involucrar a los agentes educativos para lograr mejores aprendizajes, aprovechando en forma adecuada el tiempo en las aulas. Asimismo, procure las condiciones adecuadas en la escuela, para el desarrollo del proceso educativo. El cumplimiento de este compromiso implica: **La calendarización**; hace referencia a que se debe elaborar, difundir y hacer el seguimiento del calendario escolar, para prevenir las situaciones que puedan afectar el cumplimiento de las horas lectivas programadas en el año, **gestión de las condiciones operativas**, referente a realizar acciones para contar con las instalaciones limpias, seguras y con acceso para todos, para asegurar la integridad física de los que asisten a la institución, **entrega y uso oportuno de los materiales educativos**, se refiere a las acciones de la deprecionar, conservar, hacer el inventario, distribuir de manera oportuna y promover el uso educativo de los recursos, **uso de recursos de la estrategia “Aprendo en casa”**, se refiere la realización de acciones para promover en los docentes y estudiantes el conocimiento y uso de los recursos contenidos en la web.

De la misma forma, como cuarta tenemos al **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas**: el director desarrolla acciones con los docentes que se orientan a mejorar la labor del docente, enfatizando en la que corresponde a planificar, conducir-medar, evaluar desde un enfoque formativo, llevando a cabo las prácticas siguientes prácticas de gestión; **acompañamiento pedagógico y espacios de trabajo colegiado**, el director a partir del desempeño de cada docente, reflexionando críticamente sobre su labor para generar alternativas de apoyo en el proceso de su planificación anual, mensual o diaria, acompañamiento a los niño y niñas, medios y estrategias para hacer, en el aspecto socio afectivo y cognitivo , llevando a cabo este proceso ya sea en forma individual o en los grupos de interaprendizaje, **monitoreo de la práctica pedagógica**, el director realizar la planificación para llevar a cabo el monitoreo de las actividades en la institución y así verificar el desarrollo adecuado de las labores durante la jornada laboral, **monitoreo y acompañamiento del avance de los aprendizajes de los**

**estudiantes**, el líder educativo procura que los profesores concreten lo programado para el monitoreo, el acompañamiento y la evaluación formativa, orientándolos sobre los mecanismos a usar para ello, a fin de verificar si todos los estudiantes acceden a los recursos disponibles para el aprendizaje., **acompañamiento socio afectivo y cognitivo al estudiante**, el director promueve la acción de acompañar en el acontecer social, emocional y cognitivo de los estudiantes a través de la implementación de la tutoría, participación, trabajo con la comunidad educativa y la sociedad.

Por último, la **gestión de la convivencia escolar**: se enfoca en mejorar en forma constante la comunicación interpersonal en la escuela, a través de un trabajo planificado, motivado por director, contribuye a promover significativamente, una relación positiva entre cada miembro del plantel, rechazando todo tipo de discriminación y violencia sea física o psicológica. Implica: **la promoción de la convivencia escolar**, para su cumplimiento el directivo debe promover espacios democráticos de participación de todos los que integran la familia escolar, **elaboración o actualización de las normas de convivencia**, para cumplirla el director debe promover al inicio del año escolar la elaboración y/o actualización de los acuerdos de convivencia de estas de manera participativa y consensuadas, **prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes**, requiere el líder pedagógico promueva las condiciones para el proceso educativo libre de violencia, donde se implementen acciones para sensibilizar, reflexionar críticamente, difundir información referente a la prevención, **atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes**, corresponde a la actuación idónea y reparadora sobre las situaciones que afecten alumnos.

### III. METODOLOGÍA

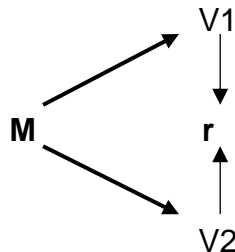
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

Básico; es decir, que se llevó a cabo sin fines prácticos inmediatos, sino que solo se logró incrementar los conocimientos adquiridos. Al respecto Baena (2014), manifiesta que es el estudio de un problema, que se destina exclusivamente a la búsqueda de conocimiento, cuyo propósito es formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos.

##### Diseño

No experimental, debido a que no se hizo manipulación de las variables, De alcance descriptivo correlacional, debido a que la finalidad es ver la relación de ambas variables y de corte transversal.



Donde:

M = Muestra

V1 = Desempeño directivo

V2 = Compromiso de gestión escolar

r = Relación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño directivo

Variable 2: Compromiso de gestión escolar

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **Población**

Grupo de unidades que comparten ciertos rasgos en común y que van a ser estudiadas y medidas. Al respecto, Palella y Martins (2008), definen a la población como un grupo de elementos de las que se desea conseguir información sobre las que se podrá obtener conclusiones.

Se conformó por 5 docentes del nivel inicial, 15 de primaria y 23 de secundaria, haciendo un total de 43.

Como en la institución educativa solo se tiene a la directora y al subdirector, quienes no pueden conformar una población. En tal sentido, se consideró evaluar a la directora y sub director bajo la percepción de los 43 maestros de I.E., con la finalidad, también, de mantener la objetividad en los resultados que se pretendía recoger.

#### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Fueron incluidos todos los maestros de inicial, primaria y secundaria.

**Exclusión:** Se excluyó a la directora, al subdirector y al personal administrativo.

#### **Muestra**

Forman parte de la población, pero son las que tienen todas las características para ser estudiadas. Para Tamayo y Tamayo (2006), es un grupo de elementos seleccionados para indagar la distribución de ciertos rasgos que es característico de toda la población, o una operación colectiva a partir de la observación de una parte de la población. (p.176).

Lo conformó toda la población; es decir, 43 docentes.



**Unidad de análisis:** Se trabajó con los profesores de I.E n.º 0707 E. S.M.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Es el conjunto de procedimientos por medio de los cuales se recopila la información que se necesita para realizar el trabajo de investigación. Al respecto Hurtado (2006), indica que comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información para dar respuesta a la pregunta de su investigación.

En este estudio se aplicó la encuesta y según Hernández, Fernández y Baptista (2014), ésta se utiliza para recoger una información detallada de lo que se quiere investigar. La encuesta sirvió para recolectar los datos que nos sirvió para conocer la relación entre una variable y otra.

#### **Instrumentos**

Son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Se ha utilizado dos cuestionarios elaborados por la investigadora, uno para cada variable.

El cuestionario del **desempeño directivo** tuvo como objetivo recopilar información acerca de las dimensiones de esta variable , el instrumento fue de autoría de la investigadora y estuvo compuesto de 26 ítems, que fueron elaborados en función a sus 3 dimensiones, cuya asignación de ítems quedó de la siguiente manera: 9 **en procesos pedagógicos**, 8 en **cultura escolar** y 9 en **gestión de las condiciones operativas**.

Para el instrumento se usó las opciones de respuesta de: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Para esta variable a partir de los puntajes mínimos y máximos se construyó una escala ordinal de tres niveles (malo, regular, bueno) con sus respectivos rangos y escalas : **procesos pedagógicos** malo ( 9 - 21) , regular (22 - 33) y bueno (34 - 45); **cultura escolar** malo ( 8 - 19) , regular (20 - 30) y bueno (31 - 40); y **gestión de las condiciones operativas y recursos**, malo ( 9 - 21) , regular (22 - 33) y bueno (34 - 45).

El instrumento de los **compromisos de gestión escolar** tuvo como objetivo recopilar información acerca de las dimensiones de esta variable, el instrumento fue de autoría de la investigadora y estuvo compuesto por 26 ítems, que también fueron elaborados en función a sus 5 dimensiones, la asignación de ítems quedó de la siguiente manera: 3 en la primera, 4 en la segunda, 8 en la tercera, 6 en la cuarta y 5 en la quinta.

Para el instrumento se usó las opciones de respuesta de: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Para esta variable a partir de los puntajes mínimos y máximos se construyó una escala ordinal de tres niveles (bajo, medio, alto) con sus respectivos rangos y escalas : **progreso de los aprendizajes**, bajo (3 - 7), medio (8 - 11) y alto (12 - 15), **acceso y permanencia de los estudiantes**, bajo (4 - 9), medio (10 - 14) y alto (15 - 20), **calendarización y gestión de las condiciones operativas**, bajo (8-19), medio (20-30) y alto (31 - 40), **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas** bajo (6 - 14), medio (15 - 22) y alto (23 - 30), **gestión de la convivencia escolar**, bajo (5 -12), medio (13 -19) y alto (20-25).

## Validez

Fue sometida a juicio de tres expertos, con el fin de garantizar el mayor grado de validez, los que cumplieron con los siguientes estándares: profesionales con posgrado que es un requisito indispensable, sabedores de las variables en cuestión y el debido entrenamiento en investigación científica. Los resultados encontrados fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Desempeño directivo	1	Especialista 1	4,5	Procede su aplicación
	2	Especialista 2	4,4	Muy bueno
	3	Metodólogo	4,7	Es válido para su aplicación
Compromisos de gestión escolar	1	Especialista 1	4,5	Procede su aplicación
	2	Especialista 2	4,4	Muy bueno
	3	Metodólogo	4,7	Es válido para su aplicación

Los tres expertos, han sido los encargados de valorar la consistencia y pertenencia de los instrumentos, el resultado obtenido muestra que, con respecto a la primera variable, el promedio es de 4,5 que equivale al 90 % de coincidencia y la segunda, 4,5 que es igual al 90 % de coincidencia entre jueces; lo que evidencia que es válido; y reúne lo indispensable para ser aplicado.

## Confiabilidad

Se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad, en base a los resultados obtenidos en la prueba de pilotaje aplicado a 13 docentes de la I.E n.º 0293 L.E.B.A.

## Desempeño directivo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	26

### Compromisos de gestión escolar

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	26

Respecto al instrumento de la primera variable, los resultados muestran una confiabilidad de 0,961 y en la de la segunda; un 0,968 que refleja una alta confiabilidad.

### 3.5. Procedimientos

Se elaboró los instrumentos para recoger los datos, para luego pasarlos por el proceso de validación y comprobar su validez sometiéndolos a juicio de expertos y su confiabilidad con la prueba de pilotaje y la aplicación del coeficiente de alfa de Cronbach.

Luego se recopiló los datos aplicando los cuestionarios a los maestros de la I.E.

Posteriormente, se procesó la información recabada haciendo uso del SPSS, cuyos resultados fueron presentados en tablas y figuras.

Finalmente se analizó e interpretó los datos que sirvieron para concluir y recomendar.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Se trabajó con la estadística descriptiva con el fin de garantizar el cumplimiento de los propósitos y demostrar la hipótesis, se manejó la estadística inferencial. Debido a que la muestra es menor a 50, se calculó con la prueba de Shapiro-Wilk; al ser el resultado menor a 0.05, se utilizó el Rho Spearman para la correlación, estableciendo la relación que existe en ambas variables. El coeficiente resultante adquiere valores entre -1 y 1; exteriorizando presenta una subordinación directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo).

### 3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con los principios de ética internacionales que debe garantizar todo investigador como **la beneficencia**, se recopiló información que permita beneficiar a los participantes del estudio, así como a la institución educativa y población en general; la **no maleficencia**, se desarrolló las buenas prácticas y actuando de buena fe, evitando causar cualquier daño a los involucrados y terceros con el estudio; la **autonomía**, se propició la libre participación y actuación de los docentes en el desarrollo de la investigación, evitando cualquier tipo

de condicionamiento; **justicia**, se ha tratado a todas las personas por igual, evitando cualquier acto de preferencia o discriminación, brindando equitativamente tiempos y roles. Además trabajó de acuerdo a las normas APA; así mismo, se ha cumplido con los reglamentos, directivas y precisiones de investigación de la UCV y se tuvo en cuenta el respeto a la propiedad intelectual. Es importante mencionar también que se ejecutó contando con el permiso de los directivos y docentes de la institución, quienes dieron las facilidades para el recojo de información que fueron usados únicamente para fines de investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de las dimensiones del desempeño directivo*

Dimensiones	Nivel	Rango	Frecuencia	%
Procesos pedagógicos	Malo	9 – 21	0	0 %
	Regular	22 – 33	43	<b>100%</b>
	Bueno	34 - 45	0	0 %
	total		43	100 %
Cultura escolar	Malo	8 – 19	6	14 %
	Regular	20 – 30	37	<b>86 %</b>
	Bueno	31- 40	0	0 %
	total		43	100 %
Gestión de las condiciones operativas y de recursos	Malo	9 – 21	8	19 %
	Regular	22 – 33	35	<b>81 %</b>
	Bueno	34 - 45	0	0 %
	total		43	100 %

Fuente: cuestionario aplicado a los profesores en la I.E. n.º 0707 E.S.M, Tabalosos.

En el nivel de las dimensiones de la variable **desempeño directivo** se observa que, los **procesos pedagógicos**, el 100 % es regular; la **cultura escolar**, el 86 % es regular y el 14 % es malo; la **gestión de las condiciones operativas y de recursos**, el 81 % es regular y el 19 % es malo.

**Tabla 2***Nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar*

Dimensiones	Nivel	Rango	Frecuencia	%
Progreso de los aprendizajes	Bajo	3 – 7	3	7 %
	Medio	8 – 11	40	<b>93 %</b>
	Alto	12 - 15	0	0 %
	Total		43	100 %
Acceso y permanencia de los estudiantes.	Bajo	4 – 9	0	0 %
	Medio	10 – 14	43	<b>100 %</b>
	Alto	15 - 20	0	0 %
	Total		43	100 %
Calendarización y gestión de las condiciones operativas.	Bajo	8 – 19	6	14 %
	Medio	20 – 30	37	<b>86 %</b>
	Alto	31 - 40	0	0 %
	Total		43	100 %
Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas	Bajo	6 – 14	8	19 %
	Medio	15 – 22	35	<b>81 %</b>
	Alto	23- 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Gestión de la convivencia escolar	Bajo	5 – 12	3	7 %
	Medio	13 – 19	40	<b>93 %</b>
	Alto	20 - 25	0	0 %
	Total		43	100 %

Fuente: cuestionario aplicado a los profesores en la I.E. n.º 0707 E.S.M, Tabalosos.

En el nivel de las dimensiones de la **variable compromisos de gestión escolar**, se observa que, en el **progreso de los aprendizajes**, así como también en la **gestión de la convivencia escolar**, el 93 % es medio y el 7 % es bajo; en el **acceso y permanencia de los estudiantes**, el 100 % es medio; la **calendarización y gestión de las condiciones operativas** el 86 % es medio y el 14 % es bajo; y en el **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas** el 81 % es medio y el 19 % bajo.



**Tabla 3***Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño directivo	,944	43	,035
Compromisos de gestión escolar	,926	43	,009

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

Puesto que la muestra es menor que 50, se calcula con la prueba de **Shapiro-Wilk**; el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el **Rho Spearman** para la correlación.

**Tabla 4***Relación entre desempeño directivo y las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar*

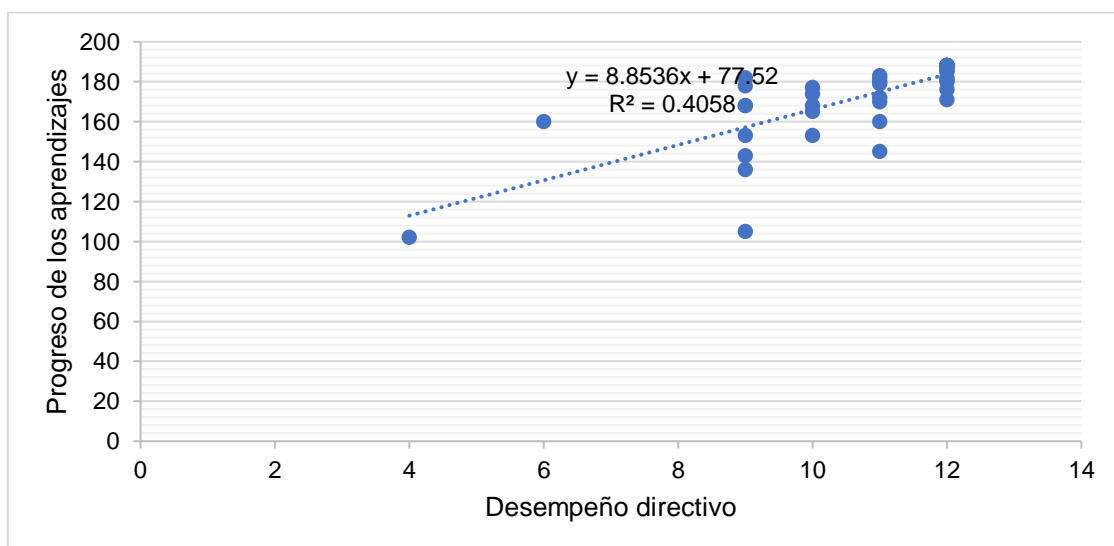
Compromisos de gestión escolar	Desempeño directivo correlación	Sig.
Progreso de los aprendizajes	0.637**	0, 000
Acceso y permanencia de los estudiantes.	0.798**	0, 000
Calendarización y gestión de las condiciones operativas.	0.755**	0, 000
Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.	0.976**	0, 000
Gestión de la convivencia escolar.	0.832**	0, 000

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

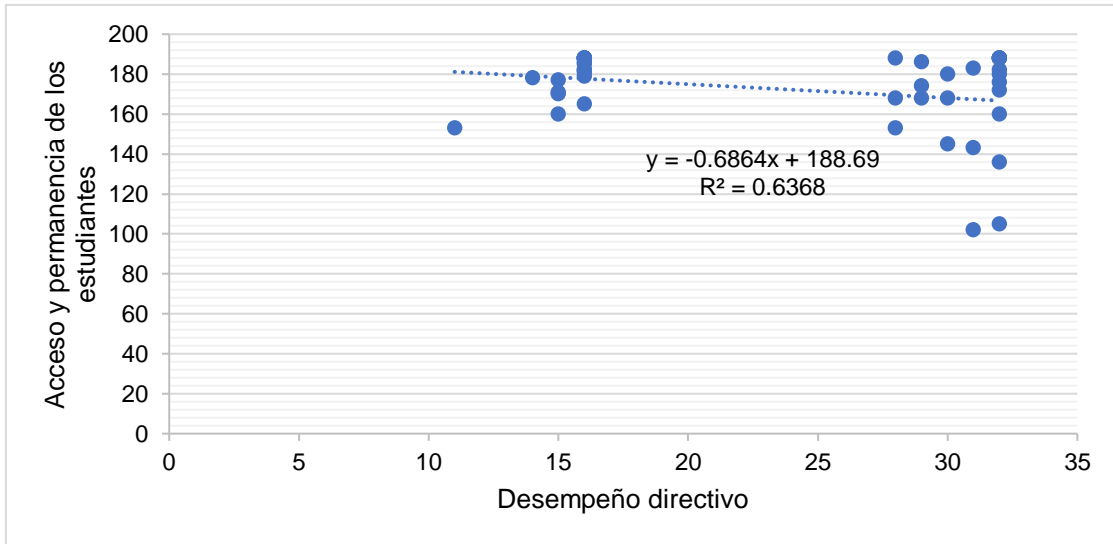
Se observa la relación entre el **desempeño directivo** y las dimensiones de la variable **compromisos de gestión escolar**. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,637 (correlación positiva

moderada) en el **progreso de los aprendizajes**; un coeficiente de 0,798 (correlación positiva alta) en **el acceso y permanencia de los estudiantes**; un coeficiente de 0,755 (correlación positiva alta) en **la Calendarización y gestión de las condiciones operativas**; un coeficiente de 0,976 (correlación positiva muy alta) en el **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas**; y un coeficiente de 0,832 (correlación positiva alta) en la **gestión de la convivencia escolar**, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) en todas las correlaciones, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre el desempeño directivo y las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar, indicando que a mejor desempeño directivo, mejor será el desarrollo de las dimensiones de los CGE.



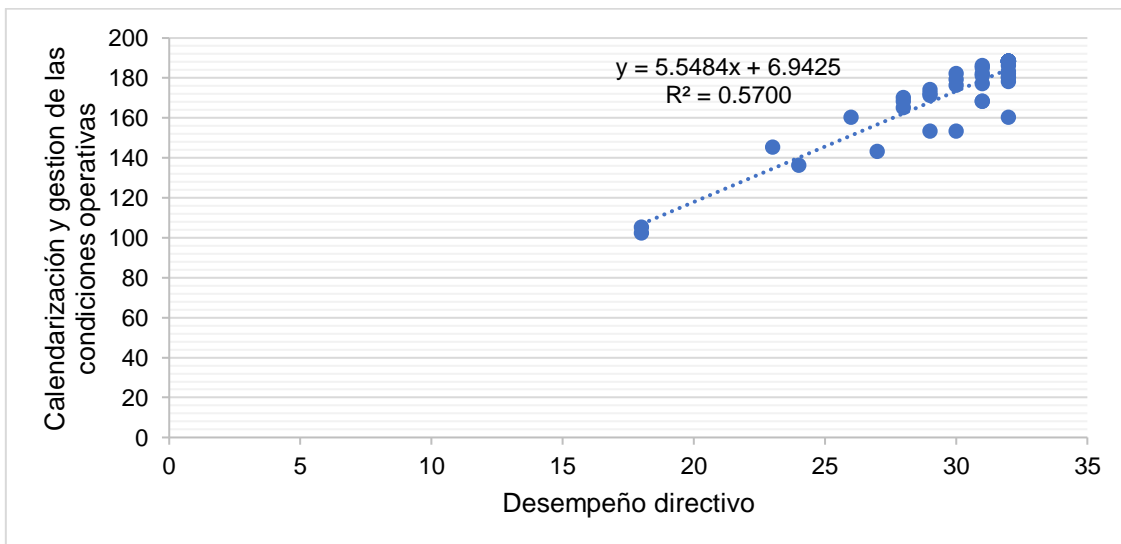
**Figura 1.** Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y el progreso de los aprendizajes.

Se observa que la dimensión abordada depende en un 40.58 % del desempeño directivo.



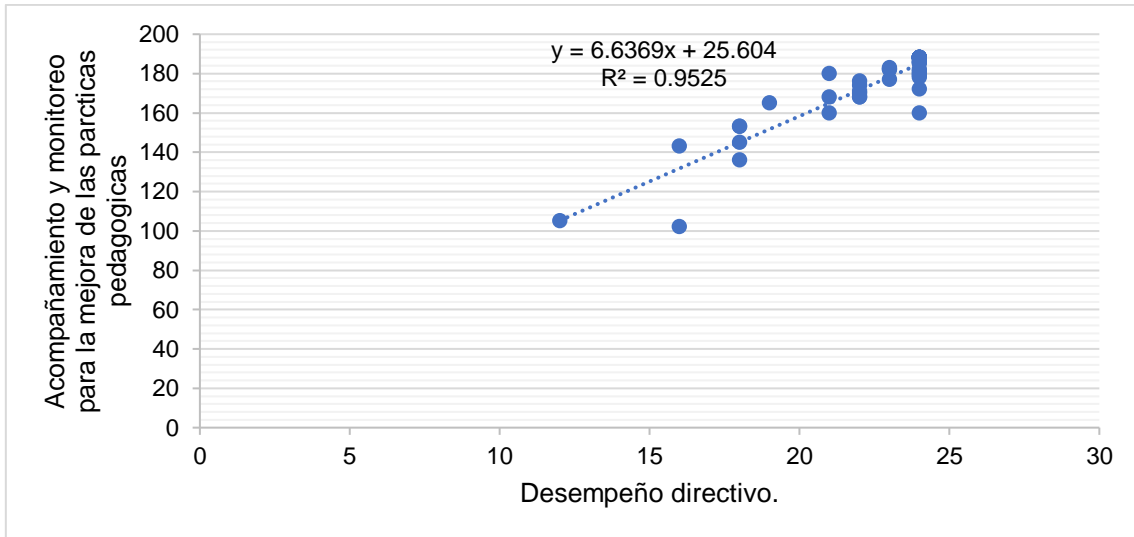
**Figura 2.** Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y el acceso y permanencia de los estudiantes.

Se observa que la dimensión abordada depende en un 63.68 % del desempeño directivo.



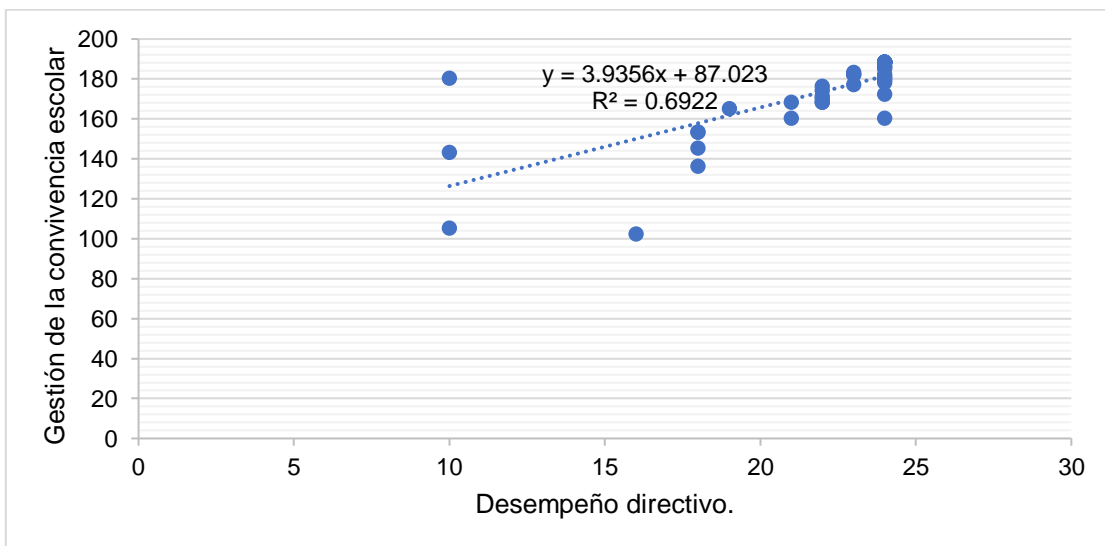
**Figura 3.** Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y la calendarización y gestión de las condiciones operativas.

Se observa que la dimensión abordada depende en un 57 % del desempeño directivo.



**Figura 4.** Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y el acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.

Se observa que la dimensión abordada depende en un 95.25 % del desempeño directivo.



**Figura 5.** Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y la gestión de la convivencia escolar.

Se observa que la dimensión abordada depende en un 69.22 % del desempeño directivo.

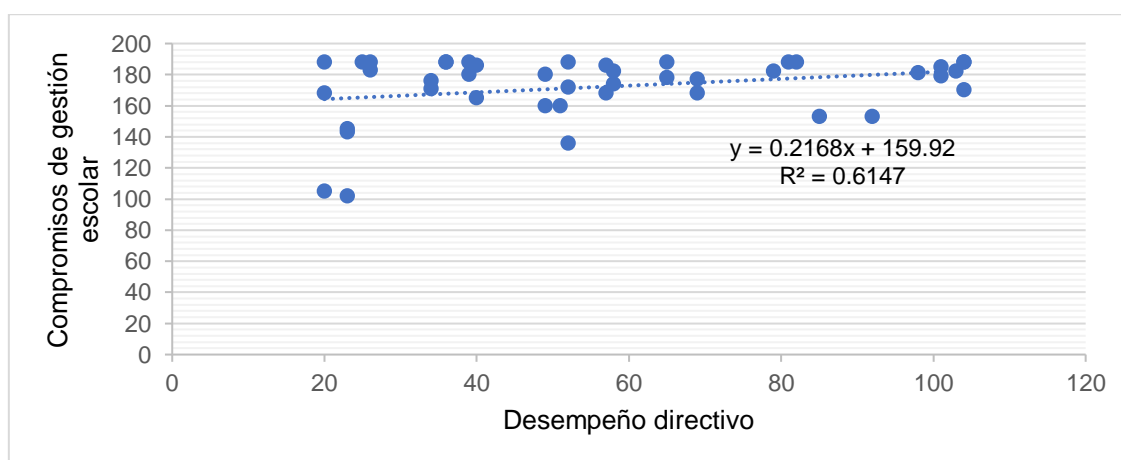
**Tabla 5**

*Relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar*

			Desempeño directivo	Compromisos de gestión escolar
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Compromisos de gestión escolar	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25



**Figura 6.** Diagrama de dispersión entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar.

Se observa la relación entre **el desempeño directivo** y los **compromisos de gestión escolar**. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,784 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva alta y significativa entre ambas variables de estudio, indicando a que mejor desempeño directivo, mejor será los compromisos de gestión escolar, además, el 61.47 % del desempeño directivo influye en los compromisos de gestión escolar.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se confronta los resultados con los que se obtuvieron en las investigaciones citadas, teniendo como resultado que en **el nivel de las dimensiones de la variable desempeño directivo**, en lo referente a los **procesos pedagógico**, es regular en un 100 %, lo que quiere decir que falta fortalecer las acciones para el acompañamiento a los docente, con respecto a la **cultura escolar**, es regular en un 86 % y malo en un 14 %, estos datos muestran que esta faltando enfatizar en las acciones que promuevan las buenas relaciones interpersonales y la adecuada convivencia escolar; y en lo que corresponde a la **gestión de las condiciones operativas y de recursos**, es regular en un 81 % y malo en un 19 %, lo que evidencia que falta fortalecer la gestión de mantenimiento de los espacios, recursos, materiales que aseguren el buen desarrollo del aprendizaje. Estos resultados se relacionan con lo que exponen Córdor y Remache (2019), quienes manifiestan que los problemas más relevantes encontrados en el aula fueron, la revisión del plan escolar, los instrumento y materiales con los que trabajan y se desenvuelven los alumnos, además, las actividades que se ejecutan en aula rara vez se orientan al trabajo colaborativo, a su vez no se permite que los estudiantes acumulen conocimientos a través de la interacción, de lo encontrado se puede percibir el pésimo compromiso de los directores y profesores por brindar el ambiente necesario para que los alumnos puedan adquirir sus conocimientos, estas pésimas condiciones no facilitan el aprendizaje y más bien desmotivan a los estudiantes a querer hacerlo.

Con respecto **al nivel de dimensiones del compromisos de gestión escolar** se encontró que, el **progreso de los aprendizajes**, así como también **la gestión de la convivencia escolar**, se encuentran en medio en un 93 % y bajo en un 7 %; de lo que se deduce que hay ciertas dificultades en el seguimiento a los avances según las metas establecidas en el PAT y la promoción de actividades que fortalecen las buenas relaciones interpersonales, el **acceso y permanencia de los estudiantes** es medio en

un 100 %, de los que se deduce que falta enfatizar en el seguimiento y acompañamiento que los docentes realizan a los estudiantes, y en las acciones de retención escolar; la **calendarización y gestión de las condiciones operativa** es medio en un 86 % y bajo en un 14 %; de lo que se deduce que falta fortalecer la priorización de las acciones de mantenimiento que coadyuvan a lograr las condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje; y el **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas**, es medio en un 81 % y bajo en un 19 %, de lo que se deduce que esta faltando fortalecer las acciones de acompañamiento y monitoreo a los docentes . Estos resultados se relacionan con lo que exponen García, Juárez y Salgado (2018), quienes señalan que si se quiere conseguir una educación de calidad en cualquier nivel de las instituciones escolares, más importante que la buena voluntad es la interrelación entre la gestión educativa y la calidad de enseñanza, la conexión con la teoría de la enseñanza y el desarrollo humano, más el marco de la formación académica con comunidad para cambiar la sociedad y obtener recursos técnicos y económicos para mejorar cada proceso. Dado que el administrador es el gerente de una educación de calidad, este debe realizar tareas relacionadas a ello y debe estar preparado para ejecutarlas a cabalidad dejando de lado sus intereses personales y comprometiéndose con los institucionales. Por último, Sánchez y Delgado (2020), hacen mención que la gestión de la educación es un conjunto de procesos organizados para facilitar el aprendizaje los estudiantes desarrollando métodos y mecanismos que favorezcan el desarrollo de las actividades institucionales donde la comunidad estudiantil se relacione con la sociedad y la cultura. El primero está relacionado con la planificación, organización y evaluación del proceso, y el segundo está relacionado con los resultados de los servicios enfocados a la enseñanza y el aprendizaje, la inclusión de los estudiantes al entorno social es necesario para que estos se preocupen por resolver los problemas que afronta y les motive seguir capacitándose para desarrollarse como personas líderes alcanzando sus metas y objetivos personales.

Asimismo, se demostró que existe relación significativa entre el **desempeño directivo** y las dimensiones de la variable **compromisos de gestión escolar**, ya que mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó, en lo que corresponde al **progreso de los aprendizajes**, un coeficiente de 0,637 (correlación positiva moderada), un p-valor de 0.000 y una dependencia del 40.58 %; en lo concerniente al **acceso y permanencia de los estudiantes**, un coeficiente de 0,798 (correlación positiva alta), un p-valor de 0.000 (p-valor  $\leq 0.01$ ) y una dependencia del 63.68 %; en lo referente a **la Calendarización y gestión de las condiciones operativas**, un coeficiente de 0,755 (correlación positiva alta) y un p-valor de 0.000 (p-valor  $\leq 0.01$ ) y una dependencia del 57 %; en lo que corresponde al **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas**, un coeficiente de 0,976 (correlación positiva muy alta) y un p-valor de 0.000 (p-valor  $\leq 0.01$ ) y una dependencia del 95.25 %; y en la **gestión de la convivencia escolar**, un coeficiente de 0,832 (correlación positiva alta), un p-valor de 0.000 (p-valor  $\leq 0.01$ ) y dependencia del 69.22. Estos resultados se relacionan con lo que expone Sandoval (2017), quien concluye que hay una relación considerable entre las dos variables de 0.7790, con un valor de “p” igual a 0.000; demostrando así la importancia de contar líderes en las instituciones que fomenten el compromiso de sus colegas para con la institución sacando el máximo provecho a su labor educadora como a las instalaciones de las escuelas, pues fueron creadas para ser utilizadas y mejor manera y se lo hace maximizando los beneficios, entonces se logrará el aprendizaje los alumnos; conociendo sus virtudes y valores de cada uno para que puedan ser pulidas y guiadas por el camino correcto, el liderazgo pedagógico debe generar el ambiente necesario buscando que todas las personas actúen proactivamente y mantenga buenas relaciones.

De igual forma se demostró que existe relación positiva alta y significativa entre el **desempeño directivo** y **los compromisos de gestión escolar**, ya que el análisis de correlación de Spearman, fue de 0,784 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq 0.01$ ) los resultados indican a que



mejor desempeño directivo mayor será el compromiso de gestión escolar, no obstante, el 61.47 % del desempeño directivo influye en los compromisos de gestión escolar. Estos resultados se relacionan con lo que exponen Vidal y Barriga (2018) quienes mencionan que ambas variables mantienen relación con  $r=0.635$  y un valor de  $p=0.000$ ; de lo cual se puede percibir que con un adecuado liderazgo de los directivos institucionales se puede obtener un favorable desempeño de los docentes que laboran dentro de la institución, siendo esto clave para cumplir con brindar un servicio de calidad, cambiar esa mala imagen que tiene la población de la educación en el Perú; una vez lograda la motivación de todos los docentes a través del liderazgo directivo las cosas cambiarán porque se contará con estudiantes más capacitados y aptos para solucionar conflictos y problemas sociales que abundan en nuestro país, pero esto debe ser tarea de todos desde casa contribuyendo a la formación con valores y disciplina. Además, Gonzales (2017) menciona que existe una relación causal entre las variables con  $r=0.632$  y el valor de  $p=0.000$ ; donde la técnica empleada muestra que en una plantel educativo si se logra comprometer a todos los integrantes de la gestión a realizar su mejor esfuerzo y actuar siempre con honradez laboral dando siempre lo mejor y buscando el bien se logrará el desempeño de los profesores, pero para lograr esto no solo se trata de factores teóricos, también es necesario que se realicen las gestiones necesarias para mejorar la infraestructura y medio que los rodea, manejar el aspecto científico y tecnológico para que puedan desenvolverse, añadiendo a esto las capacitaciones respectivas, las veces que sean necesarias; entonces sí se encontrarán aptos para desarrollar sus actividades pedagógicas, Así mismo, Curitima (2020) manifiesta que existe relación de 0.399 entre las variables estudiadas y un p valor de 0.000; de tal manera que si los directivos realizan una adecuada gestión en las instituciones esto promueve la buena labor de los que se desempeñan en el plantel, entonces generará un ambiente de confort y alegría sacando el mejor provecho en sus labores desempeñadas, cabe recalcar que la gestión escolar también se preocupa por generar un ambiente propicio en cuanto a lo material y al tema de recursos necesarios y no solo a lo emocional o de motivación, porque por

más motivado que se encuentre un docente a hacer las cosas, esto ira perdiendo intensidad si no se le facilita las herramientas y mecanismos para que lo realice generando una desventaja para el desempeño laboral. Finalmente, Vásquez (2017), hace mención que los resultados arrojados producto de la investigación fueron  $r=0.651$  y el valor de  $p = 0.000$ ; entonces ambas variables se relacionan, debido a que dentro de la Institución Educativa soritorina se percibe un clima laboral confortante lo cual contribuye al cumplimiento de las labores formadoras por parte los maestros, pero en este caso falta mayor gestión y asesoramiento por parte del ministerio de educación al director, pues se pudo notar que en la institución hace falta innovación, infraestructura, los servicios básicos son deficientes, por tanto estos factores limitan en cierto grado que los alumnos puedan adquirir mayores resultados de la institución, es necesario que las autoridades locales tengan un acercamiento a al rubro educación y poder contribuir para que este servicio alcance la mayor cantidad de alumnos que si lo necesitan pero no tienen acceso.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva alta y significativa entre **el desempeño directivo** y **los compromisos de gestión escolar** en la institución educativa n.º 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021, ya que el análisis de correlación de Spearman, fue de 0,784 y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además, hay una dependencia de 61.47 % entre las variables.
- 6.2. El nivel de las dimensiones de la variable **desempeño directivo**: es regular en un 100 % en lo que corresponde a los **procesos pedagógicos**; también es regular en un 86 %, en lo concerniente a **la cultura escolar**; y así mismo es regular, en un 81 % a **la gestión de las condiciones operativas y de recursos**, es decir que en los directivos falta potenciar las competencias que son necesarias para llevar a cabo una mejor gestión.
- 6.3. El nivel de dimensiones de **los compromisos de gestión escolar** : es medio, en un 93 % en lo que corresponde al **progresos de los aprendizajes**, así como también en la **gestión de la convivencia escolar**; también medio, en un 100 % en lo que corresponde al **acceso y permanencia de los estudiantes**; del mismo modo es medio, en un 86 % en lo referente a la **calendarización y gestión de las condiciones operativas**; y de igual forma medio, en un 81 % en cuanto al **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas**, lo que muestra que falta fortalecer las prácticas de gestión que aseguren las condiciones adecuadas para el aprendizaje de los estudiantes.

6.4. Existe relación significativa entre el **desempeño directivo** y las **dimensiones de los compromisos de gestión escolar**, ya que se alcanzó, en lo que corresponde a los **progresos de los aprendizajes** un coeficiente de 0,637 (correlación positiva moderada), un p-valor de 0.000 y una dependencia de 40.58 %; en lo referente al **acceso y permanencia de los estudiantes** un coeficiente de 0,798 (correlación positiva alta), un p-valor de 0.000 y una dependencia de 63.68 %; con respecto a la **calendarización y gestión de las condiciones operativas** un coeficiente de 0,755 (correlación positiva alta), un p-valor de 0.000 y una dependencia de 57 %; en cuanto al **acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas**, un coeficiente de 0,976 (correlación positiva muy alta), un p-valor de 0.000 y una dependencia de 95.25 %; y en lo referente a **la gestión de la convivencia escolar** un coeficiente de 0,832 (correlación positiva alta), un p-valor de 0.000 y una dependencia de 69.22 %.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A los directivos, elaborar un plan de desarrollo profesional personal que implique el fortalecimiento de su capacidad de liderazgo para mejorar su desempeño directivo y asegurar mejores resultados en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.
  
- 7.2.** A los directivos, fortalecer la planificación curricular, el monitoreo, acompañamiento y fortalecimiento de la práctica docente, el seguimiento del aprendizaje de los estudiantes, la participación de la comunidad educativa, el clima y la convivencia escolar, la gestión de las condiciones de salubridad, de recursos y materiales para lograr mejores resultados en el desempeño directivo.
  
- 7.3.** A los directivos, enfatizar en las jornadas de reflexión sobre logros de los aprendizajes de los estudiantes, establecer objetivos y metas de mejora de los aprendizajes en el PAT, realizar grupos de interaprendizaje de reflexión y fortalecimiento del trabajo docente, fomentar talleres sobre la buena convivencia escolar, gestionar las condiciones operativas, los recursos y materiales para asegurar el acceso, permanencia y mejores logros de aprendizaje de los estudiantes a fin de lograr mayor cumplimiento de los CGE.
  
- 7.4.** A los directivos, plantearse metas y objetivos de mejora en las competencias que son indispensables en el desarrollo de los procesos pedagógicos, la cultura escolar y la gestión de las condiciones operativas y de recursos, a fin de mejorar su desempeño y obtener mayores resultados en los compromisos de gestión escolar.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2008). *El equipo directivo, curso técnico de gestión escolar*. (2ª ed.). España: Editorial Popular
- Amparo, D. (2018). El liderazgo, la visión y la reflexión: Aplicando las selectas para la sostenibilidad. *Journal of Management for Global Sustainability*, 6(2), 160.
- Carrasco, A. (2013). *El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago. <https://economipedia.com/definiciones/directivo.html#:~:text=El%20directivo%20es%20aquella%20persona,otra%20rama%20de%20una%20empresa.&text=Entre%20la%20direcci%C3%B3n%20puede%20encargarse,totalidad%20o%20dirigir%20un%20departamento>.
- Bayona, C.; Goñi, S. y Madorrán, C. (2016), Compromiso organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. (Artículo científico) *Departamento de Gestión de Empresas*. Universidad Pública de Navarra, España.
- Calero, J. (2006). Factores de desigualdad en la educación española. Una aproximación a través de las evaluaciones de PISA. *Papeles de Economía Española*, 119, 86-98
- Chacón, M. C. (2014). *Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral-2016* (tesis de posgrado). Huaral. Perú
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003) *Administración de Recursos Humanos*. 5ª. Ed. Mc. Colombia: Graw Hill.

- Christenson, S; Rashly, A. y Wylie, C. (2012). Proface. En S. L. Christensen, A. L. Reschly y C. Wylie (Eds.). *Handbook of research on student engagement*. New York: Springer.
- Coll, F. (2010). *Directivo*.  
<https://economipedia.com/definiciones/directivo.html#:~:text=El%20directivo%20es%20aquella%20persona,otra%20rama%20de%20una%20empresa.&text=Entre%20la%20direcci%C3%B3n%20puede%20encargarse,totalidad%20o%20dirigir%20un%20departamento>.
- Cóndor, B. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. (Artículo científico). *Universidad Central del Ecuador*, Quito, Ecuador.  
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>
- Curitima, G. (2020). *Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40114/Curitima\\_SG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40114/Curitima_SG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- EducaRed (2008), *Evaluaciones de instituciones educativas de educación básica*. Lima. Perú.
- Escamilla, G. (2006). *El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Ballaterra, Barcelona. R  
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf>
- Fredricks, J., Blumenfeld, P., & Paris, A. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-109.

- García, F.; Juárez, S. y Salgado, L. (2018). Compromiso de la gestión escolar y calidad educativa. (Artículo científico). *Universidad Autónoma de Tlaxcala*, México. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García, P. (2018) “*Pensamiento crítico y liderazgo en docentes de primaria de instituciones estatales de la Región Junín*” Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gonzales, A. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6930/Gonzales\\_ma.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6930/Gonzales_ma.pdf?sequence=1)
- González, M. (2017). *Planeación estratégica para la empresa Comercial “FERVAZ” de la ciudad de Loja periodos 2012-2016*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Loja. Ecuador
- Guerrero, L. (2011). Marco del buen desempeño docente. *Documento para la discusión 2do Congreso Pedagógico Nacional*.
- Guerrero, S (2012) *La gestión escolar en las instituciones públicas*. Lima: UNMSM
- Gutiérrez, M, Tomás, J., & Barrica, I. (2017). *Influencia del clima motivacional en clase sobre el compromiso escolar de los adolescentes y su logro académico*. (Spanish). Enseñanza.
- Hart, S., Stewart, K., & Jimerson, S. (2011). The Student Engagement in Schools Questionnaire (SESQ) and the Teacher Engagement Report Form-New (TERF-N): *Examining the Preliminary Evidence*. *Contemporary School Psychology*, 15, 67-79.



Instituto para la Inclusión Social y el Desarrollo Humano. Asociación Civil (INCLUIR) (2007) Paquete Audiovisual sobre Gestión. *Capacitación organizaciones de base*, Argentina

Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación*. Lima: Educadores

MINEDU (2012). *Marco de buen desempeño del directivo*.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

MINEDU (2016) *Compromisos de gestión escolar*.

MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación (2015). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*.  
[https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)

Ministerio de Educación (MINEDU) (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*; Lima.

Ministerio de educación Nacional Colombia (2003). *Manual de evaluación de desempeño*. Recuperado de:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles81030\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles81030_archivo_pdf.pdf)

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. (2da ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones magisterio.

- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Poggi, M. (2001). *La formación de directivos de instituciones educativas. Algunos aportes para el diseño de estrategias*. Buenos Aires, Argentina. UNESCO.
- Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). Compromiso de la gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. (Artículo científico). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, México. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Sandoval, Z. (2017). *Relación entre el liderazgo pedagógico y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, en las instituciones educativas del distrito de Saposoa, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1006/sandoval\\_hz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1006/sandoval_hz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Secretaría de Educación Pública (2016). *Perfil, Parámetros e Indicadores para Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión*. [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/PPI/PPI\\_ATP.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/PPI/PPI_ATP.pdf)
- Sherhoff, D. (2013). *Optimal learning environments to promote student engagement*. New York: Springe
- Silva, Y. (2014). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de plata. *Psicoperspectivas*.v 15(3), 146-157.
- Sucari, W. y Quispe, J. (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria*. (Artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano, Lima, Perú. <file:///D:/PC%20LUIS/Descarga/24-Texto%20del%20art%C3%ADculo-69-1-10-20200812.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Vásquez, M. (2017). *Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa- Soritor, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30918/vasquez\\_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30918/vasquez_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vidal, O. y Barriga, C. (2018). *Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 "Los Ángeles"- Ventanilla Lima 2017*. (Artículo científico). Revista Igobernanza, Lima, Perú. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/28/116>

# ANEXOS

## Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Desempeño directivo</b>	Es el accionar basado en el liderazgo pedagógico, que los directivos de las instituciones educativas realizan en la gestión escolar para lograr la mejora en los aprendizajes (MINEDU 2014)	Son las prácticas que realizan los directivos en la Institución Educativas, basadas en el ejercicio de su liderazgo en bien de la mejora los aprendizajes de los estudiantes.  Se midió mediante un cuestionario de acuerdo a dimensiones.	Procesos pedagógicos	Planificación curricular	Ordinal
				Monitoreo del trabajo docente en el aula	
				Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente	
			Cultura escolar	Seguimiento de los aprendizajes	
				Participación de la comunidad educativa	
				Clima escolar	
			Gestión de las condiciones operativas y de recursos	Convivencia escolar	
				Seguridad y salubridad	
				Gestión de recursos educativos	
				Matrícula y preservación del derecho a la educación	
<b>Compromisos de gestión escolar</b>	Son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes, apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. (MINEDU 2015)	Son los lineamientos para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.  Se midió mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Progreso de los aprendizajes.	Análisis y reflexión sobre los resultados y el rendimiento.	Ordinal
				Establecimiento de objetivos y metas.	
				Seguimiento a los avances según las metas establecidas.	
			Acceso y permanencia de los estudiantes.	Matrícula oportuna y reporte en el SIAGIE.	
				Acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción.	
			Calendarización y gestión de las condiciones operativas.	Calendarización.	
				Gestión de las condiciones operativas.	
				Entrega y uso oportuno de los materiales educativos.	
				Uso de los recursos de la estrategia "Aprendo en casa".	
			Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.	Salud escolar.	
				Acompañamiento pedagógico y espacios de trabajo colegiado.	
				Monitoreo de la práctica pedagógica.	
				Acompañamiento del avance de los aprendizajes.	
			Gestión de la convivencia escolar.	Acompañamiento socio afectivo.	
				Promoción de la convivencia escolar.	
				Elaboración o actualización de las normas de convivencia.	
Prevención de la violencia contra niños y niñas.					
Atención de la violencia contra niños y niñas					

## Matriz de consistencia

**Título: Desempeño directivo y compromisos de gestión escolar en la institución educativa ° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño directivo en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño directivo con las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos-2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño directivo en la institución educativa N° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.</p> <p>Identificar el nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n,° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.</p> <p>Analizar la relación entre desempeño directivo con las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa n° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre el desempeño directivo con los compromisos de gestión escolar en la institución educativa N° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021</p> <p>H1: El nivel de las dimensiones del desempeño directivo en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa n° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el desempeño directivo con las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar en la institución educativa n.° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos - 2021.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p><b>Diseño de investigación.</b> no experimental de corte transversal</p> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 -- r --&gt; V2     </pre> <p>Donde: M = Muestra V1 = Desempeño directivo V2 = Compromiso de gestión escolar r = Relación entre variables</p>	<p><b>Población:</b> La población objeto de estudio lo conformaron 5 docentes del nivel inicial, 15 docentes del nivel primario, 23 docentes de nivel secundario, haciendo un total de 43 docentes.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población; es decir, por 43 docentes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variables</th> <th style="width: 80%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño directivo</td> <td>Procesos pedagógicos.</td> </tr> <tr> <td>Cultura escolar.</td> </tr> <tr> <td>Gestión de las condiciones operativas y de recursos.</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Compromisos de gestión escolar</td> <td>Progreso de los aprendizajes.</td> </tr> <tr> <td>Acceso y permanencia de los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>Calendarización y gestión de las condiciones operativas.</td> </tr> <tr> <td>Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.</td> </tr> <tr> <td>Gestión de la convivencia escolar.</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Desempeño directivo	Procesos pedagógicos.	Cultura escolar.	Gestión de las condiciones operativas y de recursos.	Compromisos de gestión escolar	Progreso de los aprendizajes.	Acceso y permanencia de los estudiantes.	Calendarización y gestión de las condiciones operativas.	Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.	Gestión de la convivencia escolar.
Variables	Dimensiones														
Desempeño directivo	Procesos pedagógicos.														
	Cultura escolar.														
	Gestión de las condiciones operativas y de recursos.														
Compromisos de gestión escolar	Progreso de los aprendizajes.														
	Acceso y permanencia de los estudiantes.														
	Calendarización y gestión de las condiciones operativas.														
	Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.														
	Gestión de la convivencia escolar.														

**Instrumento de recolección de datos**  
**Ficha de recolección de datos: Desempeño directivo**

Datos generales:

Nº de cuestionario:..... Fecha .../...../.....

**Instrucciones:**

Estimado(a) docente, el presente tiene como objetivo de identificar el nivel del **desempeño directivo**. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Dimensión 1: Procesos pedagógicos		Escala				
		1	2	3	4	5
Planificación curricular						
1	Los directivos, usando los medios digitales disponibles promueven que los docentes cuenten con los instrumentos de planificación curricular.					
2	Los directivos brindan a los docentes apoyo pedagógico en la modalidad de trabajo remoto.					
3	Los directivos promueven en la I.E una planificación curricular colegiada virtual.					
Monitoreo del trabajo docente						
4	Los directivos programan en el año al menos dos visitas de monitoreo virtual a cada docente.					
5	Los directivos realizan el monitoreo del trabajo remoto docente usando las herramientas tecnológicas disponibles.					
Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente.						
6	Los directivos desarrollan acciones de acompañamiento virtual que son de utilidad para la mejora de la práctica docente en la modalidad de educación no presencial.					

7	Los directivos promueven espacios de trabajo colegiado virtual entre docentes para la reflexión sobre prácticas pedagógicas.					
Seguimiento de los aprendizajes						
8	Los directivos gestionan la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias que contengan las calificaciones descriptivas usando los medios virtuales disponibles.					
9	Los directivos promueven planes de mejora de los aprendizajes adecuados a la modalidad de educación no presencial.					
Dimensión 2: Cultura escolar						
Participación de la comunidad educativa						
10	Los directivos promueven que en la I.E se constituya instancias formales de participación de los estudiantes (Municipio Escolar u otra forma de organización estudiantil) en forma democrática, a través de los medios virtuales disponibles.					
11	Los directivos constituyen instancias formales (CONEI) con participación de los miembros de la comunidad educativa, en forma virtual.					
12	Los directivos tienen un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la I. E en forma virtual.					
Clima escolar						
13	Los directivos tratan con respeto a los miembros de la comunidad educativa al realizar las reuniones virtuales.					
14	Los directivos promueven las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa usando los medios virtuales disponibles.					
Convivencia escolar						
15	Los directivos promueven la elaboración de normas de convivencia adecuadas a la modalidad de la educación virtual en la I.E					
16	Los directivos identifican a través del monitoreo virtual las situaciones de violencia escolar que se presentan en la I. E					



17	Los directivos promueven en forma virtual la realización de acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar.					
Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de recursos.						
Seguridad y salubridad						
18	Los directivos priorizan el financiamiento de las medidas que preservan la salubridad de los estudiantes en el uso del presupuesto de mantenimiento preventivo.					
19	Los directivos promueven que la I. E establezca alianzas con organismos públicos o privados para la prevención de situaciones de acoso o violencia a los estudiantes.					
Gestión de recursos educativos						
20	Los directivos gestionan la distribución oportuna del material educativo para los estudiantes cumpliendo los protocolos de seguridad.					
21	Los directivos a través de los medios virtuales disponibles promueven que los recursos educativos (materiales y tecnología) se utilicen.					
Matrícula y preservación del derecho a la educación						
22	Los directivos garantizan que la matrícula de los estudiantes en la I.E se dé sin condicionamiento de ninguna índole.					
23	Los directivos promueven usando los distintos medios virtuales que en la I.E se cumplan las horas lectivas.					
24	Los directivos usando los medios virtuales disponibles gestionan la implementación de estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que ponen en riesgo su acceso a la educación virtual.					
Gestión transparente de los recursos financieros						
25	Los directivos promueven la constitución del comité de gestión de recursos propios a través de los medios virtuales disponibles.					
26	Los directivos realizan la rendición de cuentas del uso de los recursos de la I. E usando los medios virtuales disponibles.					

## Ficha de recolección de datos: Compromisos de gestión escolar

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Instrucciones:** Estimado(a) docente, el presente tiene como objetivo de identificar el nivel de los **compromisos de gestión escolar**. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

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

Dimensión 1: Progreso de los aprendizajes.		Escala				
		1	2	3	4	5
Análisis y reflexión sobre los resultados y el rendimiento.						
1	Los directivos promueven que la comunidad educativa tenga una jornada de reflexión de los resultados del año anterior a través de los medios virtuales disponibles.					
Establecimiento de objetivos y metas.						
2	Los directivos mediante reuniones virtuales promueven en la I.E la implementación de actividades relacionadas a lograr que sus estudiantes alcancen el nivel satisfactorio en sus aprendizajes.					
Seguimiento a los avances según las metas establecidas.						
3	Los directivos dan seguimiento a los avances según las metas establecidas en el PAT.					
Dimensión 2: Acceso y permanencia de los estudiantes.						
Matrícula oportuna y reporte en el SIAGIE.						
4	Los directivos promueven la matrícula oportuna sin condicionamiento a través de los medios virtuales disponibles.					
5	Los directivos tienen actualizado el registro de los estudiantes en el SIAGIE.					
Acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción.						
6	Los directivos promueven que los docentes realicen a sus estudiantes el seguimiento del acceso diario a la estrategia aprendo en casa.					
7	Los directivos promueven en la I.E la implementación de acciones para evitar el abandono escolar de los estudiantes que no cuentan con acceso a la educación virtual.					
Dimensión 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas.						

Calendarización					
8	Los directivos usando los medios virtuales promueven el cumplimiento de las horas lectivas contempladas en la calendarización escolar.				
Gestión de las condiciones operativas.					
9	Los directivos priorizan las acciones de mantenimiento que coadyuven a lograr las condiciones de salubridad para los estudiantes en tiempo de pandemia.				
10	Los directivos proveen las mejores condiciones de accesibilidad en beneficio de estudiantes con necesidades especiales.				
Entrega y uso oportuno de los materiales educativos.					
11	Los directivos garantizan la distribución oportuna de los recursos educativos cumpliendo los protocolos de salud correspondientes.				
12	Los directivos informan de manera oportuna a la UGEL el déficit de material educativo en la institución educativa.				
Uso de los recursos de la estrategia "Aprendo en casa".					
13	Los directivos promueven el uso de los recursos de la estrategia "Aprendo en casa".				
Salud escolar					
14	Los directivos promueven el autocuidado en las familias a través de diferentes medios virtuales.				
15	Los directivos organizan la distribución de los alimentos a las familias de los estudiantes usuarios del programa cumpliendo las medidas de prevención establecidos.				
Dimensión 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.					
Acompañamiento pedagógico y espacios de trabajo colegiado.					
16	Los directivos brindan, a través de distintos medios virtuales el soporte a los docentes a partir de una reflexión crítica sobre la práctica pedagógica.				
17	Los directivos coordinan previamente con los docentes para promover: Grupos de Interaprendizaje (GIA), talleres, entre otros.				
Monitoreo de la práctica pedagógica					
18	Los directivos adoptan los mecanismos de monitoreo a las actividades de la I. E en la modalidad del trabajo remoto.				
19	Los directivos promueven que el último día hábil de cada mes, los docentes presenten un informe digital mensual de las actividades realizadas, dando cuenta del trabajo remoto realizado.				
Acompañamiento del avance de los aprendizajes de los estudiantes.					

20	Los directivos promueven que el personal docente realice el monitoreo del avance de los aprendizajes usando los medios digitales disponibles por el estudiante.					
Acompañamiento socio afectivo al estudiante.						
21	Los directivos promueven que cada docente cuente con un plan de tutoría de aula flexible que responda a las necesidades de orientación e intereses de sus estudiantes en la modalidad de la educación virtual.					
Dimensión 5: Gestión de la Convivencia escolar.						
Promoción de la convivencia escolar						
22	Los directivos impulsan estrategias de participación estudiantil a través de herramientas digitales, que incorporan la voz de los estudiantes en la toma de decisiones sobre aquello que les compete.					
Elaboración o actualización de las normas de convivencia						
23	Los directivos adaptan las normas de convivencia de la I.E a los retos que se presentan en modalidad educativa no presencial.					
Prevención de la violencia contra niños y niñas.						
24	Los directivos promueven acciones de prevención enfocadas fundamentalmente en promover mecanismos digitales de protección de los niños.					
25	Los directivos planifican reuniones virtuales con padres y madres de familia para dar orientaciones.					
Atención de la violencia contra niños y niñas.						
26	Los directivos coadyuvan en las acciones de atención oportuna a los casos de violencia escolar, de acuerdo con los protocolos establecidos.					

# Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García  
Institución donde labora : EPG-UCV-TARAPOTO  
Especialidad : Director de la I.E Miguel Chuquizengo Ramírez  
Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño directivo  
Autor (s) del instrumento (s): Bach. Linda Ly Rucoba Rodríguez

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Directivo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Directivo.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Directivo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 07 de mayo de 2021

Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI: 8110888

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la Selva/ DRESM  
 Especialidad : Lic. en Educación secundaria/ Director (e) de IESTP-NOS. /  
 Especialista de educación en la DRESM  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño directivo  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Linda Ly Rucoba Rodríguez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Directivo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Directivo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Directivo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación. No obstante, subsanar las observaciones en las valoraciones de las respuestas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4 puntos / Muy bueno**

Tarapoto, 18 de mayo de 2021



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPP N° 357054  
 Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño directivo  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rucoba Rodríguez, Linda Ly

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Directivo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Directivo.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Directivo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento válido para su aplicación \_\_\_\_\_

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7**

Tarapoto, 13 de mayo de 2021



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramirez García  
 Institución donde labora : EPG-UCV-T  
 Especialidad : Director de la I.E Miguel Chuquizengo Ramírez  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar los compromisos de gestión  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Linda Ly Rucoba Rodríguez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5. Buena**

Tarapoto, 7 de mayo de 2021

  
 Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
 DNI. 01109463

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la Selva/ DRESM  
 Especialidad : Lic. en Educación secundaria/ Director (e) de IESTP-NOS. /  
 Especialista de educación en la DRESM  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para valorar los compromisos de gestión escolar  
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Linda Ly Rucoba Rodríguez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de gestión.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de gestión.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de gestión.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>44</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación. No obstante, subsanar las observaciones en las valoraciones de las respuestas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4 puntos / Muy bueno**

Tarapoto, 18 de mayo de 2021



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPP N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar los compromisos de gestión escolar  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Rucoba Rodríguez, Linda Ly

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de Gestión.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromisos de Gestión.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Gestión.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento válido para su aplicación \_\_\_\_\_

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7**

Tarapoto, 13 de mayo de 2021



Sello personal y firma

## Constancia de autorización de donde se ejecutó la prueba piloto



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UIEL – LAMAS  
REGIÓN SAN MARTÍN

Código Modular Nivel Inicial N° 1123306

*Institución Educativa N° 0293*  
*"LUZ ESTELA BARDALES ARCE"*  
**INICIAL Y PRIMARIA**



Código Modular Nivel Primaria N° 0303735

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Tabalosos, 19 de mayo del 2021

OFICIO N° 019 - 2021 – D.I.E. N° 0293 "L.E.B.A." – T.

Señora : Prof. Linda Ly Rucoba Rodriguez

LIMA

ASUNTO : **Respuesta a solicitud.**

REFERENCIA : CARTA PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PRUEBA PILOTO.

Grato es saludarle cordialmente a usted en representación de la I.E. N° 0293 "LUZ ESTELA BARDALES ARCE" – TABALOSOS.

La presente es para hacer de su conocimiento, que tiene la **autorización** para la aplicación de instrumentos, que manifiesta en la carta llegada al despacho de la dirección del plantel de la institución educativa a mi cargo.

Aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
Orlando Falcón Alva  
DIRECTOR

## Constancia de autorización de donde se ejecutó la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0707 EMILIO SAN MARTÍN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

### CONSTANCIA:

La directora de la institución educativa N° 0707 Emilio San Martín

### HACE CONSTAR:

Que **Linda Ly Rucoba Rodríguez**, estudiante de Post grado de Maestría en Administración de la Educación de la **Universidad César Vallejo** - sede Tarapoto, en cumplimiento con el desarrollo de su investigación titulada "**Desempeño directivo y compromisos de gestión escolar en la institución educativa N° 0707 Emilio San Martín, Tabalosos- 2021**", llevó a cabo la aplicación de dos instrumentos de recojo de información: "**Cuestionario para evaluar el desempeño directivo**" y "**Cuestionario para evaluar los compromisos de gestión** en nuestra institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Tabalosos, 20 de mayo de 2021.



## Base de datos estadísticos

### Variable 1: Desempeño directivo

NUMERO	Procesos pedagógicos										SUB.TOTAL D1	Cultura escolar							SUB.TOTAL D2	Gestión de las condiciones operativas y de recursos										SUB.TOTAL D3	TOTAL
	PR 1	PR 2	PR 3	PR 4	PR 5	PR 6	PR 7	PR 8	PR 9	PR 10		PR1 1	PR1 2	PR1 3	PR1 4	PR1 5	PR1 6	PR1 7		PR 18	PR1 9	PR2 0	PR2 1	PR2 2	PR2 3	PR2 4	PR2 5	PR 26			
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	28	79		
2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	82		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	3	31	98		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
6	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	27	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	31	85			
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	35	101			
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
9	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	81			
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103			
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	36	101			
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100			
14	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	23	2	2	3	3	3	1	2	2	2	0	3	1	2	1	1	15	56			
15	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	26	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	25	79		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	36	97			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	31	99			
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	101			
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	35	100			
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	99			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103			
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	3	4	4	4	30	94			
25	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	33	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	28	80		
26	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	95			
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	24	74			
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
30	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	27	1	1	2	3	3	3	1	1	1	0	3	3	4	3	0	14	56			
31	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	101			
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103			
35	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	33	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	33	93			
36	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	32	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	33	92			
37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	97			
38	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100			
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	34	101			
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104			
41	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	33	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	94			
42	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	27	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	32	87			
43	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	31	92			

## Variable 2: Compromisos de gestión escolar

NÚMERO	Proceso de los aprendizajes				Acceso y permanencia de los estudiantes.				Calendariación y gestión de las condiciones operativas							Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.						Gestión de la convivencia escolar						TOTAL				
	P1	P2	P3	SUB.TOTAL D1	P4	P5	P6	P7	SUB.TOTAL D2	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUB.TOTAL D3	P16	P17	P18	P19	P20	P21	SUB.TOTAL D4	P22	P23		P24	P25	P26	SUB.TOTAL D5
1	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	182
2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	0	4	4	3	15	181
4	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
5	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
6	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	4	4	4	4	3	4	3	29	3	3	3	2	3	4	18	4	3	4	4	4	19	153
7	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	2	17	179
8	4	3	4	11	3	4	4	4	15	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	3	18	170
9	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
10	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	182	
11	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	185
12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
13	3	3	3	9	3	3	1	3	10	3	1	2	2	3	3	3	1	18	2	2	2	2	2	2	12	0	3	1	2	1	7	105
14	3	3	3	9	4	2	3	3	12	2	3	4	3	4	4	4	3	27	3	3	3	3	2	2	16	4	4	3	2	2	15	143
15	2	2	2	6	2	2	2	2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	160
16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
17	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	1	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	174
18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	4	3	18	180
19	2	3	4	9	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	3	3	16	168
20	2	4	4	10	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	19	177
21	3	3	3	9	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	178
22	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	186
23	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	1	4	4	4	4	4	29	3	4	4	3	4	4	22	4	0	3	4	4	15	171
24	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	2	4	4	3	3	3	3	26	4	4	4	4	2	3	21	3	3	3	3	2	14	160
25	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
26	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
27	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	136
28	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
29	1	2	1	4	4	3	3	1	11	3	2	1	4	1	3	0	4	18	3	2	3	3	4	1	16	3	0	1	0	0	4	102
30	3	4	4	11	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	182
31	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
32	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	186
33	3	3	4	10	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	4	3	18	168
34	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
35	2	4	4	10	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	4	4	3	28	2	3	4	4	3	3	19	4	4	3	4	4	19	165
36	4	4	4	12	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	3	4	18	176
37	4	3	4	11	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	180
38	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	19	183
39	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	188
40	4	4	3	11	4	4	4	2	14	4	4	3	4	4	4	2	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	2	4	16	172
41	2	3	4	9	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	3	3	16	168
42	3	4	4	11	3	3	4	3	13	3	2	4	3	2	3	4	2	23	3	4	4	3	2	2	18	3	2	3	3	4	15	145
43	3	3	4	10	3	2	4	3	12	4	2	3	4	5	5	4	3	30	2	3	4	3	4	2	18	2	2	4	3	2	13	153