



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Desempeño directivo en el desarrollo del compromiso
de gestión escolar de la institución Educativa Áreas
Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021**

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

AUTOR:

Camargo Alegría, Carlos Nemesio (ORCID: 0000-0003-0157-0972)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres; quienes con su ejemplo de bondad me ayudan a lograr mis objetivos y profesionales

Agradecimiento

Agradecimiento a la Universidad “César Vallejo” permitir cumplir unas de mis metas.

A los docentes que me brindaron sus conocimientos durante todo ese tiempo de formación.

A mi familia que siempre me apoya en cada meta que me propongo y por siempre motivarme en el transcurso de mi formación.

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
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla N°1	Desempeño directivo	28
Tabla N°2	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	29
Tabla N°3	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	30
Tabla N°4	Compromiso de gestión escolar	31
Tabla N°5	Desarrollo integral de las(os) estudiantes	32
Tabla N°6	Acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	33
Tabla N°7	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E.	34
Tabla N°8	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB	35
Tabla N°9	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes	36
Tabla N°10	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	37
Tabla N°11	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis general	38
Tabla N°12	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 1	39

Tabla N°13	Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 2	39
------------	--	----

Índice de figuras

Tabla N°1	Desempeño directivo	28
Tabla N°2	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	29
Tabla N°3	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	30
Tabla N°4	Compromiso de gestión escolar	31
Tabla N°5	Desarrollo integral de las(os) estudiantes	32
Tabla N°6	Acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	33
Tabla N°7	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E.	34
Tabla N°8	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB	35
Tabla N°9	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes	36

Resumen

Este estudio tuvo la finalidad de determinar cómo influye el desempeño directivo en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

La investigación tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño explicativo. Contó con una población de 64 individuos: 1 director, 1 administrativo y 62 docentes de la institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021. Finalmente, se aplicó un muestro censal que constituye en que la cantidad total de la población sea igual a la muestra para la investigación. Para el recojo de datos se diseñó y aplicaron dos cuestionarios sobre el desempeño directivo que estuvo compuesto por 20 ítems y el cuestionario sobre el desarrollo del compromiso de gestión escolar que estuvo constituido por 20 ítems.

Los resultados obtenidos mediante la prueba de regresión logística permitieron determinar que el desempeño directivo influye en 42,9% en los compromisos de gestión escolar, reflejando la relación causal entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Estrategias socioemocionales, emociones, aprendizaje de estudiantes.

Abstract

The purpose of this study was to determine how management performance influences school management commitments at the Pichccachuri-Ayacucho Technical Areas Educational Institution, 2021.

The research had a quantitative approach methodology, descriptive and with an explanatory design. It had a population of 64 individuals: 1 director, 1 administrative and 62 teachers of the Educational Institution Technical Areas Pichccachuri Ayacucho Ayacucho 2021. Finally, a census sample was applied, which means that the total amount of the population is equal to the sample for the research. For data collection, two questionnaires were designed and applied, one on management performance, which consisted of 20 items, and the other on the development of school management commitment, which consisted of 20 items.

The results obtained through the logistic regression test allowed us to determine that managerial performance has a 42.9% influence on school management commitment, reflecting the causal relationship between both study variables.

Keywords: Socioemotional strategies, emotions, student learning.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión escolar es un procedimiento que cuyo objetivo es hacer que las I.E. tengan un excelente funcionamiento con la ayuda de los directivos, maestros, alumnos y padres de familia, gestión liderada por el director de la institución educativa. Es un procedimiento donde es de gran importancia que los actores de la I.E. trabajen en conjunto, para así poder desarrollar, diseñar y evaluar el trabajo pedagógico y administrativo. Se entiende como la habilidad para realizar gestiones innovadoras, motiva a la sociedad educativa en participar en los proyectos que se plantean dentro de las I.E. Según García, Juárez y Salgado (2018) manejar una institución educativa y ocasionar procedimientos que beneficien a la escuela, requiere de mucha capacidad, de habilidades, de liderazgo, experiencia en el cargo, ser especialistas en esas funciones, saber manejar las exigencias que manifiesten la comunidad educativa, todo ello demanda experiencias de procesos cognitivos de alta complejidad.

En el contexto peruano la restauración en la educación se enfocó en otorgar una formación que sea eficiente y de gran calidad para la población. En el artículo 13 de la ley general de educación, ley 28044, manifiesta que es la fase principal de formación que debe conseguir todo sujeto. Según el MINEDU 2012, las plazas para acceder a la educación básica, se ha ido elevando en los últimos años, pero aún queda mucho por seguir mejorando la calidad de educación. Las evaluaciones nacionales e internacionales aplicadas en el Perú reflejan que existe una problemática respecto a los logros de aprendizaje, ya que las evaluaciones evidencian que hay un nivel bajo de rendimiento escolar en los diferentes niveles que se evaluaron. En una evaluación para los alumnos del primer grado de primaria en el año 2013, sólo 33% consiguieron tener un nivel satisfactorio en comprensión lectora, y solamente 16% de los alumnos tuvieron el mismo nivel en el área de Matemática. (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2014).

Por otro lado, el liderazgo educativo tiene una gran relevancia respecto a la eficiencia educativa y causas vinculadas al desempeño de los estudiantes, se ha establecido como un componente importante que la apuesta por optimizar la calidad de la educación (Bolívar 2010; Pont, Nusche y Moorman 2008).

Durante los últimos 10 años, la función del director de una institución educativa se consiguió observar a consecuencia del procedimiento de descentralización educacional que se lleva a cabo. Este procedimiento analiza la transparencia de la gestión a nivel regional, local y de los mismos colegios, con la única meta de descubrir el proceso de una mejor autonomía. (Ugarte, Arguedas y Ángeles 2012).

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) y conjuntamente con el Ministerio de Educación (Minedu) buscan en conjunto poder conseguir una gestión educativa de calidad, direccionada a la correcta y completa satisfacción de necesidades formativas en la sociedad de hoy. Por otro parte, el Marco del Buen Desempeño del Directivo que fue elaborado por el MINEDU (2014), manifiesta la función y responsabilidad que tiene el director para poder lograr una excelente calidad de enseñanza y el aprendizaje del alumno, brindando todo el apoyo en los procedimientos pedagógicos de los maestros.

En el colegio Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho, se observó algunas deficiencias en el desempeño directivo como la deficiente Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Además, en la gestión de la mejora de las condiciones de aprendizaje, no existe una planificación sistémica de manera participativa, y no se fomenta y mantiene la participación democrática de todas las asignaturas de las instituciones educativas para asegurar las condiciones operativas de los aprendizajes de los educandos. Las instituciones educativas no son bienvenidas en la calidad. Por otro lado, en cuanto a la dirección de mejora del procedimiento de enseñanza del aprendizaje, la promoción y el liderazgo en la comunidad de aprendizaje son escasos, y se gestiona la calidad del proceso de enseñanza dentro de la institución.

Asimismo, en la variable compromisos de gestión escolar se observa algunas deficiencias en la participación de los docentes ya que demuestra un mal uso del tiempo de enseñanza en el curso de estudio, el uso de herramientas de enseñanza por parte de los profesores durante el curso de estudio, la utilización de los materiales y recursos para la educación en el transcurso del estudio, la gestión del ambiente escolar de las instituciones educativas y la aplicación del Plan Anual de Trabajo (PAT). En la dimensión de aplicación didáctica del tiempo de enseñanza en el aula,

los docentes no hicieron pleno uso del uso efectivo del tiempo de clase, ni defendieron la estrategia de uso racional del tiempo en el aula de aprendizaje. El manejo inadecuado de los materiales didácticos por los profesores en el procedimiento de aprendizaje no los guio a incorporar el contenido de la ruta de aprendizaje en el plan curricular, ni lo guio a formular el contenido de la ruta de aprendizaje en el plan curricular. Uso inadecuado de herramientas y recursos educativos en el proceso de aprendizaje. La incorrecta gestión del ambiente escolar por parte de las instituciones educativas no ha llevado a que se tomen acciones para recibir bien a los estudiantes. Diagnóstico climático de bajo grado de la IE. Mala aplicación del plan de trabajo anual (PAT).

De acuerdo a la situación problemática descrita se han formulado las siguientes interrogantes: Problema General: ¿Cómo influye el desempeño directivo en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021? Problemas Específicos: ¿Cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021?, ¿Cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021?.

Esta investigación se justifica por cuanto aborda la gestión directiva y los Compromisos de gestión escolar que plantea la necesidad de desarrollar un desempeño en donde el líder pedagógico como responsable directo de la institución educativa puede inspirar en los demás agentes educativos el esfuerzo para cumplir todo lo planteado en este nuevo sistema curricular. La ejecución de la investigación es conveniente porque permite analizar el Rol del director, los Compromisos de gestión escolar y cómo podría relacionarse con el desempeño de los docentes, además su conveniencia radica en que proporciona a través de la aplicación de instrumento de corte científico validados, información sobre el nivel del Rol del director y los Compromisos de gestión escolar concientizando a los educadores para que se puedan emplear alternativas de solución. La implicancia práctica: De la investigación se sustenta en que a mayor conocimiento sobre el rol del director se podrá gestionar en mejor medida el cumplimiento de los

compromisos de gestión escolar. Las conclusiones y sugerencias constituyen el aporte práctico de la investigación. El valor teórico: A través de la presente investigación se logró sistematizar información teórica sobre las variables de estudio: Rol del director y Compromisos de gestión escolar en la institución educativa; lo que constituye el aporte teórico de la investigación. Además, los conocimientos teóricos abarcados en la investigación complementarán aquellos conocimientos del desempeño directivo y los Compromisos de gestión escolar.

Los objetivos que se han planteado son: Objetivo General: Determinar cómo influye el desempeño directivo en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021

Objetivos Específicos: Analizar cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Establecer cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Las hipótesis de investigación son: Hipótesis general: El desempeño directivo influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021

Hipótesis específicas: El desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

El desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las teorías son relevantes en todo estudio ya que se consideran las bases teóricas y van acompañados con los antecedentes, estos son trabajos previos de investigadores quienes han realizado estudios para tratar de solucionar los problemas sociales en el campo educativo lo cual va ayudar a mejorar y contrastar nuevas formas de perfeccionar la enseñanza educativa en este sentido se presenta en el contexto internacional

Montero y Vázquez (2021) realizaron un estudio cuyo objetivo fue medir las capacidades de las gestiones educativas y conocer como cuál es la percepción de los maestros. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo que se basó en el paradigma positivista, así mismo fue un estudio correlacional de nivel de estudio transversal. La muestra lo conformaron 20 directores y 60 maestros. Como instrumento de recojo de información se usó el cuestionario con un tipo de escala Likert que tuvo el objetivo de identificar la valoración que obtuvieron los directos sobre su propia función, se utilizó el mismo cuestionario para identificar la percepción que tienen los maestros, la validez para este instrumento fue de tipo criterio externo o validez de expertos que se basó en revisar y valorar el instrumento. Conclusión: Los maestros y directores normalmente se confrontan a la tarea de aprender y enseñar mediante las competencias. En ambos casos fue importante la mejora de habilidades y conocimientos que son relevantes para realizar perfectamente su función, porque en estos tiempos es de gran importancia manejar la calidad de los procesos educativos con el objetivo de conseguir propuestas curriculares que sean innovadoras y asimismo logren a perfeccionar el rendimiento académico de los alumnos. Las I.E. tienen grandes desafíos, porque se encuentran en la fase de mejorar la calidad y de los servicios que ofrecen, enfocado al desarrollo de aprendizajes educativos. Los docentes y directos tienen que conseguir gran número de competencias que ayuden a mejorar sus funciones y asíles permita afrontar las exigencias educativas de hoy en día.

En la actualidad es de suma importancia que tanto los docentes y directivos logren alcanzar nuevas competencias educativas que logren beneficiar tanto a los alumnos y a la misma institución que pertenecen, estas competencias posibilitarán que los estudiantes puedan tener una educación de calidad y así puedan formarse competentemente para la vida.

Sagredo (2019) en su artículo, presentó un enfoque cuantitativo basándose en el

paradigma asociativo, así mismo el estudio optó por un diseño no experimental y transversal. La investigación tuvo como fin reconocer la correlación que hay entre la gestión directiva, la satisfacción, el compromiso y la motivación. La población lo conformaron 274 sujetos, se logró conseguir la muestra mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico, finalmente obteniendo como muestra de estudio a 59 profesores. Se obtuvieron los datos para el estudio a través del instrumento del cuestionario. Estos resultados mostraron que existió una relación positivamente significativa entre las dimensiones de este estudio. Conclusiones: a) La gestión educativa y el desarrollo del liderazgo por parte del plantel directivo educativo son relevante para conseguir las metas de la I.E. y para el buen trabajo colectivo donde exista un clima agradable y motivador. El entorno es importante en la gestión de comunidades de profesionales del aprendizaje. Hubo una relación significativa entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción, compromiso y motivación docente. Sustenta su relevancia de la gestión en la generación de un buen clima agradable para el proceso de aprendizaje-enseñanza en el colegio, por otro lado, también es de gran relevancia la gestión de liderazgo ya que esto ayuda a mejorar un excelente clima organizacional. Este estudio brindó una distinción para tener en cuenta la poca indagación que hay en la educación de jóvenes y adultos. Esta educación cada día tiene mayor importancia social, pero que no tiene como interés por parte de las políticas públicas, al menos la chilena. El ambiente académico tiene que enfocarse en este grupo, para brindar su innovación y desarrollo.

Es de mucha importancia el ambiente organizacional que se genera en un área de trabajo por parte de quienes conforman cualquier organización y consiguiendo una buena gestión directiva se puede lograr alcanzar metas preestablecidas en beneficio de la institución. Por ello, se tiene que realizar ciertas estrategias para que pueda haber todos los días un clima organizacional excelente y adecuado para que los trabajadores se sientan motivados y contentos al realizar sus quehaceres.

Sepúlveda y Valdebenito (2019) en su artículo se enfocó en recolectar estudios pasados sobre las prácticas de gestión. La finalidad en esta investigación fue examinar el estilo de gestión institucional y las prácticas de liderazgo rector de los lugares donde Chile imparte educación secundaria técnica y profesional (EMTP), por lo que se examinan los métodos de orientación profesional y los procedimientos de cohesión que existen en estos centros. Resultados: Se identificó otro método

de gestión de la oferta de EMTP, este método está dirigido a intermediarios institucionales para promover el establecimiento de correctas relaciones con el ambiente productivo y los grupos organizacionales que son importantes para mejorar las necesidades de capacitación institucional. Las instituciones tecnológicas y de educación profesional y secundaria deben resolver una serie de cuestiones de gestión específicas que cuestionan la forma de liderazgo educativo. Estas instituciones están oprimidas por las mismas obligaciones y métodos de evaluación que otras instituciones que brindan educación secundaria, y deben cumplir con las obligaciones de capacitación laboral en los cursos que imparten. Por otro lado, el vínculo con el ambiente productivo que los rodea es una problemática, cuando hay apoyo institucional es posible observar suficientes mecanismos o procesos de relación.

Se evidenció un dominio de las formas de liderazgo que tienen un aspecto delegativo, y viendo una baja habilidad de los directivos por hacerse responsable de actividades que son de sí mismos de cada especialidad de la EMPT.

Cóndor-Quimbita y Remanche-Bunci (2018) en su estudio de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo. La muestra lo formaron 43 sujetos, entre directivos y profesores. Se consiguieron datos para el estudio a través de la aplicación de las técnicas de la observación y entrevista. En este artículo se buscó identificar las perspectivas de directos y maestros respecto a la calidad educativa y las principales complicaciones que afronta hoy en día la educación. Así mismo, evaluó el rendimiento del maestro dentro del salón de clase, a través de la observación en el aula y la reflexión pedagógica constante de los procedimientos de enseñanza. Los resultados ayudaron a identificar las fortalezas y debilidades que tiene la enseñanza. Así mismo, se determinó que las actividades planteadas para mejorar las clases tuvieron baja relación una de otras, no se basaron en un enfoque pedagógico, ni una metodología, técnica, procedimiento de enseñanza. La enseñanza se enfoca en el maestro, quien brinda ponencia de sus conocimientos, mientras que los estudiantes participan muy poco. Conclusiones:

a) Los estudiantes participaron muy poco con respecto a las ideas, conclusiones, conceptos. Poca relación entre la estructura curricular, como se gestiona y ejecuta en el salón. Esto se refleja cuando los profesores aplican una destreza con criterio de rendimiento que no toma en cuenta en la clase, porque en el proceso de la enseñanza se realizaron actividades sin un procedimiento adecuado. b) El

desarrollar la profesión en localidades profesionales de aprendizaje posibilitó que haya un intercambio de ideas, aprender del resto, hacer una autoevaluación del trabajo y retroalimentarlo. El directivo logró mejorar su liderazgo y desempeño, en el transcurso de la evaluación del rendimiento del profesor en el salón. Ellos fueron respaldados por directivo que no critica, sino lo orienta y ayuda en el fortalecimiento de su enseñanza. En esta investigación se dio a conocer que hay una baja enseñanza respecto al trabajo en equipo de los estudiantes, los maestros no permitieron que los estudiantes construyan conocimientos mediante la interacción: estudiante-estudiante, estudiante-docente y docente-estudiante. Las actividades hechas por el docente no llevan un proceso sistemático con un enfoque pedagógico sobre el área a enseñar. Por ello es importante que el directivo planteé ciertas estrategias para mejorar la calidad de enseñanza brindada por los profesores.

Los directores de las diversas instituciones educativas, juegan un papel importante en el aprendizaje de los estudiantes y también en la manera de que el docente imparte su clase, por ello el director tiene que realizar supervisiones a los maestros para conocer de qué manera realiza su labor, porque existen algunos docentes en que no manejan alguna estrategia metodológica y por ende los estudiantes no logran aprender. En estas situaciones es donde el director tiene que intervenir para manifestarle a los maestros sus críticas constructivas que evidenciará las deficiencias que muestra el docente a la hora de sus sesiones de aprendizaje.

Mendoza (2018) realizó una tesis que tuvo como enfoque esencial el cuantitativo, tipo descriptiva y de diseño no experimental porque se realizó sin manipular variables. El estudio tuvo como fin identificar la gestión supervisora del directivo para la mejora del rendimiento de los maestros de la UNIB.E. para potenciar el procedimiento de supervisión. Conclusiones: a) La educación superior requiere, aparte de personal capacitado, de un conjunto de profesionales que, si quieren ayudar en el proceso de educación, que sepan que esto es un cambio unitario y si se quiere cambiar a los demás se debe empezar mejorando la forma de cada sujeto. b) los supervisores tienen que saber cuáles son sus funciones y manifestando las dudas, opiniones y exigencias del maestro del aula, la comunidad de investigación, plantel directivo y los estudiantes. c) el trabajo de los supervisores no generó confianza, al contrario, no existió prolongación de su función. No tienen interés de descubrir cómo es la institución ni cuáles son los aspectos que necesitan para así lograr manifestar alguna crítica respecto al desarrollo curricular del nivel superior. Resultados: se manifiesta que los maestros no presentaban

inconvenientes en el desarrollo de su planificación, mientras que los alumnos afirmaban que los profesores si tenían problemas al no realizar una planificación, cuyas respuestas fueron algunas veces y nunca. El personal directivo a través de su gestión de supervisión no ayuda a los profesores a poder perfeccionar su eficiente enseñanza. Es relevante conocer que la supervisión educacional tiene como propósito enseñar, guiar y ayudar a perfeccionar el conocimiento a los profesores y alumnos, o a cualquier sujeto que esté en el proceso de formación.

En la gestión de todo director es esencial que se tome en cuenta la ayuda a los docentes, respecto a su enseñanza, ya que los maestros pueden fallar en este aspecto en ocasiones, por ende, es importante que el director supervise y sirva de guía para que los profesores logren transmitir sus conocimientos eficientemente y que los estudiantes puedan aprender significativamente.

A nivel nacional se presenta a Guevara (2020) realizó una tesis con un enfoque mixto porque intervinieron indicadores cualitativos y cuantitativos, así mismo fue de tipo descriptivo-propositivo, porque examinó los resultados de los instrumentos de recolección de información. Es un diseño no experimental, porque la búsqueda se hace sin manejar deliberadamente las variables independientes, y solo se mide de manera práctica y metódica. La muestra está formada por 65 sujetos: 15 profesores, 30 alumnos y 20 padres. Se utilizan técnicas de observación y entrevista para recopilar información. El propósito de esta investigación es formular estrategias organizacionales para incrementar el rendimiento gerencial de las instituciones educativas. Resultados: Se comprobó que, en la dimensión gerencial de mejoramiento de las condiciones de aprendizaje, solo unos pocos docentes participaron en la formulación de los documentos gerenciales de las instituciones educativas y ninguno de los alumnos reconoció la visión y misión, lo que significó que no hubo convivencia democrática y las decisiones se tomaron entre todas las personas. En la dimensión direccional del procedimiento de enseñanza para mejorar el aprendizaje, se observa que más de la mitad de los profesores nunca han recibido el apoyo del director para la planificación y formulación de documentos didácticos. Conclusiones: a) se interpretó el proceso organizacional educativo y su dinámica desde varias investigaciones realizadas de diversos autores que expresaron que una institución está constituida por un conjunto de sujetos que trabajan en equipo para conseguir metas en común. Esto se logra cuando los integrantes se identifican con su organización a través de costumbres, principios y

valores. b) Las tendencias históricas y dinámicas del proceso de organización educativa son definidas por el MINEDU y sus esfuerzos por mejorar la calidad de la educación en el Perú, con énfasis en la cultura organizacional efectiva. Por ello, desde 2018, vienen aplicando procedimientos de evaluación del desempeño gerencial para comprender la efectividad de los docentes en el ejercicio de posiciones de liderazgo en las instituciones educativas. c) El estado dinámico de la organización educativa se evalúa a partir de la orientación de I.E. Augusto Salazar Bondy, de la localidad de Cajaruro en la región amazónica, así lo demostró; solo unos pocos docentes participaron en la elaboración de documentos de gestión del IE para mejorar la gestión de las condiciones de aprendizaje; 90% de los padres Sin participación, 100% de los alumnos no conocer su visión y misión de IE. Esto refleja la ausencia de convivencia democrática.

Huamán (2020) realizó una tesis mixta de tipo descriptivo. El propósito de esta investigación es proponer un modelo a evaluar con un método de capacidad para mejorar el desempeño de directores y directores asociados. La muestra estuvo constituida por 94 directivos y 254 profesores que pertenecen a varias I.E. En la recopilación de datos se realizaron las siguientes encuestas: se realizaron encuestas de preguntas cerradas a directores, subdirectores y docentes, y para variables independientes se utilizó análisis de literatura. Resultados: Los resultados muestran que en ocasiones se han desarrollado eficazmente dimensiones como liderazgo, trabajo en equipo, organización, participación comunitaria, aplicación, seguimiento y evaluación y gestión, lo que señala que el grado de aprendizaje de los alumnos es bajo. Por lo tanto, el desempeño de la gestión está muy relacionado con mejorar el sistema educativo, brindar una mejor enseñanza, mejores resultados y lograr una gestión escolar eficiente, por lo que es muy necesario fortalecer el desempeño de los gerentes. Conclusiones: a) Se reconoció la consecuencia de la evaluación del desempeño directivo mediante el cuestionario ejecutado a profesores y se definió que en un 42.5% se debe reforzar el liderazgo para trabajar de manera unida para conseguir las metas en común, así mismo, fomentar el desarrollo de habilidades del recurso humano y aprovechar su potencial, se tuvo que consolidar un 60.6% del trabajo en conjunto para conseguir objetivos y resultados eficientes reflejando capacidad, amabilidad, sencillez consiguiendo que maestros y administrativos tengan confianza y animados, que en

un 93.7% se debe estimular la participación social en las actividades académicos, culturales gestionando un espacio participativo y un 59.1% se tiene que efectuar la gestión para emplear soluciones respecto a los problemas educativos y conseguir los resultados esperados. b) Se hizo una evaluación crítica del modelo de evaluación planteado por el MINEDU para evaluar el desempeño de los directivos en las I.E. donde se definió que hubo un bajo dominio en habilidades investigativas, falta de retroalimentación, escasez de lo intercultural en la evaluación y desperfecto en el monitoreo y evaluación de los cuales no admite desarrollar un desempeño directivo eficaz. En nuestro país la ocupación del directivo está transitando de una dimensión administrativa a un liderazgo pedagógico, donde la dirección educativa es percibida como un asunto de coordinación, cumplimiento con documentación y con el paupérrimo cumplimiento de las competencias del desempeño directivo.

Las I.E. educativas requieren tener un director que cumpla correctamente su función para el bien de la institución y para gestionar estrategias de enseñanza y así conseguir que los maestros brinden una educación de calidad. Tienen que tener la habilidad de líderes para que puedan guiar a los demás en conseguir las metas planteadas a inicios de años de cada colegio, tienen que existir algunas capacitaciones en las que puedan formar eficientemente a los docentes y que estos logren transmitir todos sus conocimientos de forma adecuada a los alumnos.

Arpasi (2019) realizó una tesis con la finalidad de identificar cual es el nivel de rendimiento de la gestión escolar de los directores de la red educativa "Wiñaya Yatiña". Este estudio fue cuantitativo y de tipo descriptivo. La muestra de estudio lo conformaron los directores de la red Wiñaya Yatiña del distrito de Pilcuyo. Se obtuvo información para el estudio mediante el instrumento de ficha de evaluación del desempeño laboral del directivo. Resultados: De los 20 indicadores que aclararon el desempeño de la gestión, solo 11 indicadores alcanzaron el valor normal de 3 puntos, y 9 indicadores rara vez alcanzaron 2 puntos. Asimismo, los indicadores 3, 5, 7 y 15 que representan el 10% de la población han alcanzado una escala que nunca ha igualado a 0 puntos. Esto significa que el desempeño de la gerencia es favorable en un 55%, el 40% es justo y el 5% es desfavorable. Conclusión: a) En cuanto a la interpretación de la UGEL sobre el desempeño de la gestión escolar, el 55% de los directores mostró un desempeño satisfactorio en las evaluaciones de cumplimiento que se adhirieron consistentemente a los indicadores. b) Al examinar el desempeño de la gestión de la gestión escolar, se refleja la realización y participación y organización, el entorno educativo, la

prevención y resolución de problemas, la ayuda del sector educativo, el mejor uso de los recursos económicos y los métodos de prevención. Estas características deben fortalecerse entre los directores de la red educativa antes mencionada.

Choquehuanca (2019) realizó un estudio cuantitativo y de tipo descriptivo simple, que describió e interpretó ordenadamente un grupo de hechos vinculados con otros fenómenos. De diseño no experimental. La muestra lo conformaron 210 sujetos, entre docentes y directivos. Se obtuvieron datos para el estudio a través del instrumento del cuestionario. Este estudio tuvo como propósito conocer el rendimiento de los directores y subdirectores de los colegios en el nivel de secundaria de la localidad de Socabaya. Conclusiones: a) El 39% de los trabajadores que laboraron en las I.E. de la localidad de Socabaya, explicaron que el plantel directivo y subdirectores muy pocas ocasiones cumplieron eficazmente con un buen rendimiento directivo, tuvieron un desempeño regular. b) El 50% de los trabajadores que laboraron en las I.E. de la localidad de Socabaya, se explica que los gerentes rara vez manejan la planificación institucional, el conocimiento docente, el ambiente educativo, todos los aspectos de los alumnos y su ambiente de forma que puedan participar, y los guían para lograr sus metas de aprendizaje. c) 41% de los trabajadores de I.E. La explicación del corregimiento de Socabaya indicó que los gerentes rara vez promueven y mantienen la participación democrática de los diferentes participantes en el I.E. Y una comunidad que apoye el aprendizaje y un buen ambiente educativo basado en el respeto, el estímulo, la ayuda mutua y la consideración de la diversidad. d) El 35% de los trabajadores que laboran en I.E. Los gerentes de la ciudad de Socabaya explicaron que los gerentes rara vez cooperan con las condiciones operativas que consolidan el aprendizaje de calidad de los estudiantes y los manejan con equidad y eficiencia humana, material, financiera y evitando riesgos. Este estudio demostró que los directores de las I.E. no se encuentran capacitados correctamente para cumplir su función, dejando de lado varios aspectos que implican en la mejora de la enseñanza.

Ramírez (2019) realizó una tesis donde tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y con un diseño no experimental. La muestra lo conformaron 64 directivos. Se consiguieron los datos para la investigación a través de la técnica del análisis documental. Este estudio tuvo como propósito identificar la correlación que existió entre los factores laborales y el rendimiento de los directivos. Conclusiones: a) Se ha determinado que existe un vínculo entre los factores

laborales y el desempeño de los directores de la UGEL de Huánuco, esto se basa en un p -valor = 0.000. Existe una correlación positiva promedio entre el factor trabajo y el desempeño del director (el valor del coeficiente de correlación es 0.438), se entiende que a mayor factor trabajo, mejor desempeño de los gerentes en IE. UGEL en Huanuco. b) Reconocer que existe un vínculo importante entre las variables de esta investigación, esto se basa en un valor p = 0.011. Hay un vínculo positivo promedio entre la formación académica y el desempeño directivo (el valor del coeficiente de correlación es 0.316); se entiende que, a mayor formación académica, mejor es el desempeño de los gerentes en IE. UGEL en Huánuco. c) Se determinó que no hay correlación significativa entre el tiempo de servicio y el desempeño de los directores de la UGEL de Huánuco, esto se basa en el valor p mayor que el valor de significancia = 0.05 = 0.153.

Silva (2019) realizó una tesis con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra fue compuesta por 96 profesores. Se obtuvo información mediante los siguientes instrumentos: cuestionario sobre desempeño directivo y cuestionario para medir la gestión pedagógica de los profesores. Los resultados mostraron que el 52,2% (47) indicó que los directores se desempeñaron bien y el 38,9% (35) indicó que la gestión docente de los docentes era normativa. La conclusión es que hay relación directa y significativa entre las variables de investigación de la UGEL N ° 15 Institución Educativa del Distrito Ricardo Palma en Varochiri en 2018; es un valor de p <0.05 y Rho de Spearman = 0.786; una razón directa alta. Conclusión: a) Existe un vínculo directo significativo entre la gestión docente de los docentes en I.E. y su desempeño en la orientación. De la localidad de Ricardo Palma, según hallazgos p <0.05; X^2 OBTENIDO = 48.607 > X^2 TEÓRICO = 12.592 y Rho de Spearman = 0.786, alta correlación positiva. b) Existe una conexión directa significativa entre la gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje del desempeño gerencial y la gestión docente de los docentes de I.E. Desde la localidad de Ricardo Palma, el contenido del descubrimiento p <0.05; X^2 obtuvo = 45.476 > Valor teórico X^2 = 12.592 y Spearman Rho = 0.739. c) Hay conexión directa significativa entre la orientación al proceso de enseñanza que guía el desarrollo del aprendizaje del rendimiento de los maestros y la gestión docente de los docentes de I.E. De la localidad de Ricardo Palma, sobre los hallazgos p <0.05; X^2 OBTENIDO = 90.793 > X^2 TEÓRICO = 12.592 y Rho de Spearman = 0.814, correlación moderadamente positiva; cuanto mejor es el desempeño del director, más se implementa el proceso de enseñanza.

Enciso (2018) realizó un estudio con una metodología cuantitativa de tipo sustantivo, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Contó con la participación de 171 profesores. Para el recojo de información se aplicaron los siguientes instrumentos: la encuesta, lo cual facilitó almacenar datos y medir las variables para aplicar las relaciones y comparaciones; con la primera se evaluó el marco del buen rendimiento directivo y la segunda para evaluar el rendimiento del maestro. El propósito de este estudio fue definir el vínculo entre un buen marco de desempeño gerencial y un buen marco de desempeño docente. Conclusión: En I.E., existe un vínculo directo significativo entre un buen marco de desempeño gerencial y un buen marco de desempeño docente. En la localidad de Chaclacayo, de acuerdo con sus resultados ($p < 0.05$, Rho Spearman = 0.741, correlación media positiva y varianza compartida de 54.8%), entonces un buen marco de desempeño gerencial está directamente relacionado con un buen marco de desempeño docente. En otras palabras, a un nivel más alto de un buen marco de desempeño gerencial, habrá un nivel más alto de un buen marco de desempeño docente.

Con respecto a las bases teóricas de las variables de estudio, se tiene en primer lugar al desempeño directivo, el cual ha logrado demostrar su importancia en toda organización e institución formadora y educativa, es así que Ibáñez y Alvarado (como se citó en Silva, 2018) afirman que:

El desempeño gerencial es un arte, a través del poder de la persuasión, las ideas, las sugerencias, la empatía, la voluntad y la capacidad administrativa para guiar a los miembros de las instituciones educativas a lograr el seguimiento de metas con una sola visión en el proyecto educativo institucional (p. 12).

Por otro lado, Freire y Miranda (2014), nos dice que el desempeño directivo “Son funciones que realizaron por alguien que ejerce autoridad sobre los demás. Es este concepto el que mejor define esta función motriz porque afecta a toda la organización y a todas las personas que la integran” (p. 13). Según MINEDU (2014) afirma que:

El desempeño directivo es llevado a cabo el líder docente, quien tiene la capacidad de liderar a su equipo hacia metas y objetivos, mejorando así el aprendizaje de los alumnos. El líder se refiere a la persona que guía e influye en su colectivo. (p.10)

Según MINEDU (como se citó en Pacco, 2017) afirma que:

El desempeño directivo es la interacción del director y/o subdirector como líder docente, enfatizando la gestión de las condiciones y dirección del proceso docente para asegurar que tengan un impacto efectivo en la realización del aprendizaje de calidad de los alumnos en los colegios de los que son responsables. (p.20)

Bolívar (2010) refiere que el desempeño directivo es un factor importante porque es aquel que busca influir en la eficacia de las instituciones educativas. Por otro lado, el Ministerio de Educación (2012) señala que es reconocer el rol directivo, el cual es ejercida con propiedad propia del liderazgo y el saber gestionar la escuela. Según Pérez y Plejo (2018) el buen desempeño directivo se encuentra estructurado por medio de la perfección en los aprendizajes y procedimientos de lo pedagógico. Pérez (2021) afirma que el desempeño directivo es influenciado en gran parte por causas como, por ejemplo: objetivos de las escuelas, la motivación en perfeccionar por parte de sus empleados y el estado del ambiente, tiempo y materiales de los colegios. Sikula & Kenna (1989) refieren que, el desempeño viene a ser la atribución de un juicio valorativo al trabajo realizado. Según Valdés (2004) los alcances del desempeño se encuentran relacionados y vinculados directamente a las capacidades, conocimientos y actitudes que esperan que sean demostrados durante el desempeño de funciones. Araujo y Guerra (2007) resumían que el desempeño se entiende como alcanzar los objetivos de la institución en un plazo determinado. Flores (2018) manifiesta que el desempeño directivo son las actividades que se logran ver en el trascurso de sus habilidades. Borrel y Chavarría (2001) indica que los desempeños directivos contienen un conjunto de acciones y atribuciones que permiten realizar las actividades mencionadas. Chávez (2021) El desempeño directivo, se basa en el saber, en las capacidades y las percepciones que tienen los directivos para poder guiar una institución. El Ministerio de Educación de Chile (2015) refiere al compromiso que deben tener los directivos, partiendo de su nivel de actividad, hasta el colegio brindando una ayuda basada en la calidad. Los objetivos que normalmente busca el buen desempeño directivo, es determinar la colaboración activa de la comunidad educativa en general, generando colectivos y edificar compromisos de todos los alumnos en alcanzar mejoras significativas en los niveles de aprendizaje (Jabif, 2008). Según Chiavenato (1999) Kernberg (1999) el desempeño es una apreciación sistemática de cada persona con respecto a un cargo o empleo que este desarrolla. También Chiavenato (2002), Chiavenato (2014) determina que un correcto rendimiento

laboral es el elemento más importante que puede tener una institución. Según Romero y Urdaneta (2009) el desempeño tiene que ir acompañado con los comportamientos y de las aptitudes que puedan tener en función a las metas que se pretenden lograr.

Teorías de desempeño directivo: teorías implícitas en el ejercicio directivo: los investigadores Pozo et al. (2006, citado por Vela, 2017) manifiesta que esta teoría implícita hace referencia a los métodos de actuación para la naturaleza del trabajo del director y los métodos de actuación complejos se utilizan como un compuesto de valores que limitan la forma en que afrontan, explican o participan en la situación docente y que a su vez le dan cohesión y organización.

Pozo et al. (2006, citado por Vela, 2017) después de investigar un poco sobre los maestros en las escuelas primarias y secundarias, se describe la teoría implícita de la enseñanza y el aprendizaje por parte de los maestros en función. Esta descripción nos facilita entender cómo las teorías establecidas por el docente a partir de su experiencia previa y explican los problemas del salón, y cómo estos métodos se acercan más o menos a algunos métodos teóricos de aprendizaje formal, como el conductismo, el procesamiento de la información, etc. y el constructivismo en sí mismo.

Para estos autores, existen básicamente tres teorías espontáneas (teorías implícitas): teoría directa, teoría explicativa y teoría constructiva. La teoría directa, bajo el supuesto epistemológico de que el conocimiento es idéntico a la realidad, simplifica el aprendizaje al desarrollo del incentivo o comportamientos sin alguna guía de procedimientos mentales superiores. Asume el concepto de dualidad de conocimiento y considera al sujeto y al objeto como entidades independientes, el objeto existe independientemente del sujeto y podría ser analizado imparcialmente (sin sesgo) por sujetos externos. Según los investigadores Pozo y otros, esto está relacionado con la visión conductual del aprendizaje. La teoría explicativa mantiene la hipótesis epistemológica del método anterior, pero el aprendizaje es el resultado de las actividades personales del ser humano, y el sujeto funciona con un conjunto de procedimientos psicológicos intermedios. Esta teoría se acerca al modelo de procesamiento de la información, aunque asume un aprendizaje activo, también es reproducible. La teoría constructivista reconoce que existe los conocimientos múltiples, perspectiva y relativismo. Todo conocimiento es una construcción contextual, por lo que es relativo y tiene diversos grados de certeza. Aprender

implica reconstruir el proceso mental de las representaciones anteriores en sí mismas en diálogo con nuevos contenidos. Los estudiantes son conscientes de las condiciones donde se desarrollan los aprendizajes, lo que significa la autorregulación de la actividad en sí y el ajuste del proceso metacognitivo que regula su aprendizaje. (p. 23).

Las dimensiones de desempeño directivo según el Ministerio de Educación (MINEDU) (2014) manifiesta las siguientes dimensiones:

a) Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes:

Abarca las capacidades de gestión orientadas a la construcción e implementación de reformas escolares, las condiciones de gestión para perfeccionar la calidad de la enseñanza mediante el planeamiento, la fomentación de la democracia y la coexistencia intercultural y la colaboración familiar y comunitaria. Evaluación sistemática de la gestión de instituciones educativas (p. 34)

b) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Incluye habilidades de gestión que se enfocan en el progreso académico de los profesores, así como acompañar sistemáticamente a los profesores para mejorar los procedimientos de aprendizaje a través de métodos que respeten la diversidad y la inclusividad (p.34).

Importancia del desempeño gerencial: El gerente es muy importante para el organigrama funcional, ya que es el vínculo entre el centro educativo y el departamento y las agencias nacionales de gestión, porque "el liderazgo del gerente es esencial para una gestión eficiente" (Anderson, 2010), porque es responsable de prever, planificar e implementar la organización del colegio para asegurar su funcionamiento adecuado en términos de física, administración, individuos, estudiantes, académicos, comunidades e instituciones de gestión.

El director debe comprender la ley y las reformas curriculares, las estrategias de enseñanza, los materiales utilizables y las vías de comunicación, ya sea en orden ascendente o descendente, para orientar a los estudiantes y padres y tutores en la redacción, los documentos de evaluación, las asignaciones presupuestarias y el enfrentamiento de los conflictos laborales

Asimismo, es necesario promover la profesionalización o renovación del personal, convivir en armonía y la acción directa cuando las desviaciones, en línea con las metas educativas, requieran perfeccionar la calidad de rol del profesor y

administrativa, y aclarar esfuerzos, recursos y tiempo para lograr el objetivo para mejor estado. El funcionamiento de la organización.

Todas estas tareas generan la identidad del campus de manera interna y externa, porque crea referentes relacionados con su propio desempeño y sus empleados responsables, plasmados en la capacitación, docencia, coordinación administrativa e interacciones entre padres y delegado del colegio, y viceversa. El director es el blanco de la observación de muchos sujetos, las personas siempre tienen una expectativa alta de acuerdo al directivo de cómo saber mandar, autorizar, tomar decisiones y transmitir información con claridad, y con quién comunicarse a través de los canales adecuados para asegurar el respeto de profesores y alumnos, Trabajadores, personal administrativo y enjuiciamiento cuando sean forzados. Por lo tanto, debe establecer un equilibrio entre la relación mutua, la humanidad, el respeto y la bondad.

Los administradores escolares deben tener una comprensión interna del campus y la comunidad, conocer en qué lugar administrar los materiales, el potencial y vencer las amenazas que existan, dado a que todos los campus son diferentes debido a la dinámica socioeconómica, cultural, geográfica y ambiental. La visión es un marco situacional, pero también una especie del proyecto e intención que se quiere realizar. Esto tendría que ser del manejo público del maestro, el resto del personal, los estudiantes y las familias, de modo que todos participen por la misma finalidad y debe ser significativo para ellos. Al mismo tiempo, los gerentes deben comprender los procesos, elementos, agentes que necesitan atención y aquellos que requieran más atención para superarlos y alcanzar metas, se entiende que, la educación de calidad acorde con la globalización, la complejidad, el diálogo, el aprendizaje en la práctica, el trabajo en equipo, el aprendizaje significativo y los procesos interdisciplinarios, internos, multidisciplinarios e interdisciplinarios.

El propio director se compromete a actuar para la óptima función del colegio, acepta el liderazgo docente, social y cultural, y es responsable de establecer realidades adecuadas para el despliegue de funciones formativas para los estudiantes, para que todos los líderes institucionales gocen de los logros académicos esperados de cada grado. Por tanto, las funciones de gestión se consideran valiosas y complejas.

La evaluación del desempeño directivo según MINEDU (2018) manifiesta las siguientes dimensiones de evaluación a los directivos:

- a) Procesos pedagógicos: Significa la planificación curricular, el monitoreo de la actividad del profesor en el salón, el apoyo y afianzamiento de la labor del maestro y, finalmente, el seguimiento del aprendizaje.
- b) Cultura escolar: Incluye participación en el sector educativo, ambiente escolar y convivencia escolar.
- c) Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE: Significa seguridad y salud, la gestión de los materiales educativos, la matriculación y protección de los derechos educativos y la gestión transparente de los recursos económicos.

En este sentido se menciona la variable Y: es el compromiso de gestión escolar la definición de compromiso de gestión escolar para Yábar (2013) afirma que:

La gestión escolar es un proceso en el que el líder educativo propone el mecanismo a perseguir con base en las metas del sistema, los cambios en las necesidades y expectativas, la forma de planificación, el cumplimiento de las metas y la medición e interpretación de los resultados obtenidos. Para Sánchez (2018) la palabra gestión se encuentra vinculado junto con empresas, el liderazgo, procedimientos y los resultados. Topete (2001) la gestión se entiende como un procedimiento en donde no solamente se engloba la gestión administrativa, también se tienen en cuenta los conocimientos y competencias. Barrientos y Taracena (2008), Batista (2001) afirmaron que la gestión escolar es definida como aquel proceso que logra interactuar con la dirección de la escuela, en la cual se realizan una serie de reflexiones que involucra a todos los agentes de la educación. Huari (2007) señala que es valorada como una de las instancias respecto a la toma de decisiones sobre las políticas de educación de un determinado país. El Ministerio de Educación (2015) afirma que:

La gestión escolar debe ser capaz de crear condiciones favorables y garantizar la práctica del aprendizaje de la IE. Por otro lado, en esta reforma educativa, el liderazgo del director también es fundamental para la organización, el compañerismo, la comunicación, la motivación y la educación. Los colegios que alcancen un mejor aprendizaje para los alumnos necesitan de líderes docentes. No hay transformación de copistas basada en la autoridad impersonal y el comportamiento burocrático. (p.11).

Gallegos (2017) determina que desde sus comienzos la gestión escolar estuvo unida a la idea de control y administración. Para Cubas (2016) se refiere al procedimiento organizado que se orienta al afianzamiento de los colegios y sus planificaciones. Pozner (1995) conceptualizó la gestión educativa como una serie de actividades, vinculadas entre sí, que pone en acción el colectivo de directivos de un colegio. Vargas (2010) afirma como un compuesto de teorías, métodos, principios y procesos que se aplican al progreso del sistema educacional. Albornoz (2006, citado por Silva, 2018) afirma que la gestión escolar incluye el proceso de transferencia y orientación de talentos, Los esfuerzos colectivos de la escuela se combinan con la sistematización de los materiales y procedimientos para que la escuela pueda desempeñar eficazmente su rol social y lograr las metas educativas de capacitar a los alumnos y promover un aprendizaje significativo. Según Ministerio de Educación (2015) afirma que:

Los compromisos de gestión escolar son actividades donde los líderes docentes tienen que realizar sus funciones en las escuelas para crear ambientes y conseguir un mejor aprendizaje. Deben desarrollarse dentro de la institución educativa, con el objetivo de un avance anual en los resultados de aprendizaje; con estudiantes que completen en el tiempo y permanezcan en el sistema educativo. Para ello, es importante cumplir con los horarios, las prácticas docentes acompañantes, la gestión de la convivencia y la planificación anual (PAT) y estratégica (PEI) (p.12).

Rendón (2009) menciona el significado de gestión como la disposición y sistematización de los materiales de una persona o colectivo con el fin de conseguir los resultados previstos. Según la Secretaría de Estado de Educación (2009) la gestión escolar constituye la puesta en camino de un plan de estrategia en la actividad directiva, lograr realizar las tomas de decisiones adecuadas y tener criterios en la integración de las características técnicas y políticas. Para Vegas (2017) esta gestión tiene que enfocarse en lograr mejorar los procedimientos y los resultados.

Los enfoques teóricos de compromiso de gestión escolar según Ministerio de Educación Programa Directivo (2017), detallamos los siguientes enfoques:

-Enfoque de gestión escolar basado en el liderazgo pedagógico: La gestión escolar basada en el perfeccionamiento del aprendizaje significa el liderazgo docente de los instructores y del profesorado, que debe exhibir las siguientes características:

un proceso de incidir en torno a una visión común, con foco en la mejora de los supuestos generales, la motivación colectiva del trabajo: un grupo de comportamientos y las interacciones, el intercambio de saberes y capacidades y la transformación efectiva de actitudes y motivación.

Por ello, el enfoque de gestión escolar basado en la enseñanza del liderazgo trata el liderazgo como una práctica distribuida y más democrática, dispersa por toda la organización, en lugar de como algo exclusivo de los líderes formales.

- Enfoque de gestión escolar participativa: Constituye una característica relevante en la participación de los miembros educativos en los procedimientos de aprendizaje de los alumnos, donde el director, administración, profesores, alumnos y padres de familia no conforman el grupo de actores educativos pasivos, al contrario, son activos en el procedimiento de la educación de los alumnos.

Loera (2006, citado por Huayllani, 2019) la gestión escolar participativa se refiere a: una serie de tareas hechas por los integrantes de la sociedad educativa, relacionadas con las tareas básicas asignadas a los colegios: crear las condiciones, el entorno y los procedimientos requeridos para los estudiantes.

En este sentido, la gestión escolar estimula el proceso de la participación de los miembros educativos como verdaderos protagonistas de la realización de las intenciones educativas, que es el mejorar el aprendizaje de los alumnos.

(p. 12)

- Enfoque de gestión escolar transformacional: Este método tiene connotaciones especiales, enfrenta la participación y flexibilidad de las instituciones educativas, da prioridad a dar más sentido a las personas, considera la transformación en la institución y se adapta a los cambios para hacer que las instituciones educativas sean más competentes frente a otras.

Cambiar las escuelas, compromete a reformar la gestión educativa que realizan los directores, que se refiere a la función para que se logre los aprendizajes de los alumnos, que indica conocer los procedimientos de la gestión con el objetivo de reconstruir el sentido y el valor de la vida educativa, que posibilita diseñar y recrear una innovadora manera de realizar la gestión educativa.

Las dimensiones de compromiso de gestión escolar el Ministerio de Educación (2021) manifiesta cinco compromisos en la gestión escolar, a continuación:

a) Desarrollo integral de las y los estudiantes: modelo que se refiere al acompañamiento de los niveles de progreso de las competencias vinculados a los modelos de aprendizaje fijados por el CNEB. Forma parte del mejoramiento individual, socioafectivo y cognitivo y relacionado a la tranquilidad socioemocional que el SEP desea para los y los alumnados, para que con ello se pueda lograr un perfil de egreso que tenga todas las características competentes que requiere la sociedad.

b) Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa: modelo aludido al acompañamiento en el ingreso, estancia y finalización de la vida escolar de las y los alumnos en la educación básica.

c) Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE: modelo aludido a la aplicación de actividades que pretenda afianzar las condiciones operativas y de disminución de riesgos que logran la sostenibilidad del servicio educativo que ofrece la institución educativa, varía la modalidad, ciclo y modelo de servicio educativo, que así mismo, aseguren métodos de seguridad, funcionalidad, que gestionen los equipamientos necesarios para el logro de los aprendizajes.

d) Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB: modelo aludido a la aplicación de prácticas y estrategias para mejorar los procedimientos de enseñanza-aprendizaje en un enfoque por competencias y formativas de la evaluación, así mismo, que aseguren el interés oportuno de las y los estudiantes.

e) Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes: modelo aludido a la aplicación de prácticas que desarrollen y mantengan una coexistencia escolar en base a los enfoques transversales del CNEB, el monitoreo socioafectivo y cognitivo, el fomentar la intervención de todos los integrantes de la I.E. y el fortalecimiento de un colegio seguro e inclusivo que beneficie al progreso personal de los y las estudiantes.

Respecto a la importancia del compromiso de gestión escolar podemos señalar que son importantes porque están orientados a las acciones de las instituciones educativas brindan datos importantes a la sociedad educativa para la reflexión, la toma de decisiones y el perfeccionamiento del aprendizaje.

En este sentido, las acciones de los colegios se enfocan en dichos compromisos, con el fin de fortalecer el progreso, la sostenibilidad y la finalización del año educativo mediante un plan consensuado, un ambiente propicio y un procedimiento de monitoreo de las actividades del docente.

(Gonzales, 2017). Competencia: En el contexto pedagógico, significa compromiso y voluntad para realizar actividades o cumplir con los compromisos de calidad, razonamiento, procesamiento de cierta base conceptual y entendimiento de la moral y sus efectos sociales respecto a las decisiones. (MINEDU, 2014, p.33).

Desempeño: Las acciones observables tomadas por los gerentes indican la gestión de la competencia (MINEDU, 2014, p.33).

Desempeño directivo: Cubre a personas en una variedad de posiciones y funciones, como directores, asistentes y subdirectores, equipos de liderazgo escolar y calificadores que participan en roles de liderazgo (Pont, Deborah y Hunter, 2008, p. 19).

Dominio: Es un grupo de capacidades que constituyen una fracción establecida de acción de gestión. Son interdependientes, porque cada uno de ellos afecta el desarrollo del otro como parte del todo (MINEDU, 2014, p.33).

Evaluación: Es uno de los procesos claves dentro del ámbito educativo y está asociada, directamente, a las prácticas de gestión y de enseñanza (Chiguay, 2016, p.105).

Gestión: Es una acción que lleva al grupo humano a alcanzar sus metas institucionales (Real Academia Española, 2019).

Gestión escolar: Es una serie de acciones coordinadas llevadas a cabo por el colectivo directivo de los colegios con el fin de incentivar y hacer realidad las intenciones docentes del sector educativo (Pozner, 1995 citado por MINEDU, 2014, p.15).

Liderazgo directivo: Movilizar e influir en otros para expresar y realizar las intenciones y objetivos comunes de la escuela es una tarea. El liderazgo lo pueden realizar los sujetos que realizan diversas funciones en el colegio, pero esencialmente por personas que tienen algún cargo oficial (MINEDU, 2015)

Marco de Buen Desempeño Directivo: Es una herramienta estratégica para implementar políticas de desarrollo gerencial integral (MINEDU, 2014, p.22)

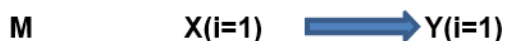
Planificación: Es una actividad que implica usar un compuesto de procesos, a través de que se interconecta la racionalidad y sistematización de funciones y acciones, y el propósito es incidir en los hechos de una situación particular (Porrás, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo; según Hernández y Mendoza (2018) en estas investigaciones se realiza el proceso de contrastación de hipótesis mediante la valoración numérica del comportamiento de las variables para lo cual se realiza la recolección de información y procesamiento estadístico de dicha información. Por otro lado, respecto al diseño del estudio este tuvo un diseño no experimental, de tipo correlacional explicativo se obtendrá la información, y además de la relación entre las variables se analiza la influencia de una variable sobre la otra, según Hernández y Mendoza (2018), es un estudio descriptivo de causalidad y características explicativas. En este tipo de investigación, determinan la causalidad para explicar el proceso de predicción de una variable en relación con otra. El diseño explicativo relacionado de la encuesta se muestra en la Figura 1.



Dónde:

M Muestra de estudio

X(i=1) Desempeño directivo

Y(i=1) Compromiso de gestión escolar

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

V1: Desempeño directivo

Freire y Miranda (2014), nos dice que el desempeño directivo “Son funciones realizadas por sujetos que tienen autoridad por encima de los demás. Esta definición es la que mejor describe a la función motriz

porque afecta a toda la organización y a todas las personas que la integran” (p. 13).

V2: Compromiso de gestión escolar

Yábar (2013) afirma que:

La gestión escolar es el proceso de educar a los líderes para plantear el mecanismo a perseguir en función de las metas del sistema, los cambios en las necesidades y expectativas, la forma de planificación, el cumplimiento de las metas y la medición e interpretación de los resultados alcanzados.

Dimensiones de la variable 1:

D1: Gestión de las condiciones

D2: Orientación de los procesos pedagógicos

Dimensiones de la variable 2:

D1: Desarrollo integral de las y los estudiantes

D2: Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa

D3: Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE

D4: Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes revistos en el perfil de egreso del CNEB

D5: Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Díaz (2016) menciona que es una agrupación de sujetos, objetos, organismos, historias clínicas, etc., que participan en el estudio de investigación.

En el presente trabajo investigativo, la población quedó constituida por 64 sujetos: 1 director, 1 administrativo y 62 docentes de la institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021.

Director	1
Administrativo	1
Docentes	62
TOTAL	64

3.3.2. Muestra

Según Rojas (2017) dice que es la que define el problema que se investiga, que tienen la posibilidad de generar información de lo cual se reconocen fallas en el procedimiento o problema que se investiga. Estos otorgarán los datos necesarios para plantear la situación problemática.

La muestra quedó constituida por 64 sujetos: 1 director, 1 administrativo y 62 docentes de la institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021.

3.3.3. Muestreo

“Es la técnica aplicada para elegir los elementos para el estudio, los que serán los representantes de la población que conformarán la muestra.” (Espinoza, 2016)

El muestreo fue censal, ya que la muestra quedó constituida por el total de la población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para Marroquín (2012) son los medios que posibilitan la obtención de datos de los participantes del estudio.

En esta investigación se utilizaron cuestionarios para el recojo de datos:

Cuestionario sobre desempeño directivo del director: Cuestionario compuesto por 20 ítems con una escala de valoración de: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Cuestionario sobre desarrollo del compromiso de gestión escolar: Cuestionario compuesto por 20 ítems con una escala de valoración de: Muy bueno (5), bueno (4), regular (3), deficiente (2) y muy deficiente (1).

3.5. Procedimientos

La información obtenida a través de los instrumentos de recojo de datos fueron procesados en los programas informáticos Microsoft Excel 2019 y SPSS 27. Para el análisis estadístico descriptivo se desarrolló la tabulación de los datos conseguidos, esta información permitió explorar parámetros estadísticos, como de tendencia central y la media dispersión, elaborando tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Antes de la aplicación de los instrumentos de recojo de información, se validaron con la colaboración de expertos sobre el tema de la investigación, luego se empleó una prueba de piloto con el fin de lograr identificar la confiabilidad con el estadígrafo alfa de Cronbach.

Por otro lado, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova, con un nivel de significancia al 5%). De esta manera, se empleó una prueba no paramétrica de regresión logística. Pruebas de la razón de verosimilitud. La prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,429.

3.7. Aspectos éticos

En el procedimiento del estudio se consideraron los aspectos éticos para asegurar la calidad ética del estudio, teniendo en cuenta los principios éticos

beneficencia, ya que los datos posibilitaron alcanzar muchos beneficios a los integrantes del estudio.

Se tomo en cuenta las normativas internacionales, nacionales e instituciones como son las normas de APA, los formatos que tiene CONCYTEC, además de los formatos y lineamientos dados por la universidad.

Se respetó la intimidad o privacidad de los participantes de la investigación, también previamente fueron informados sobre la investigación que se desarrolló.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.

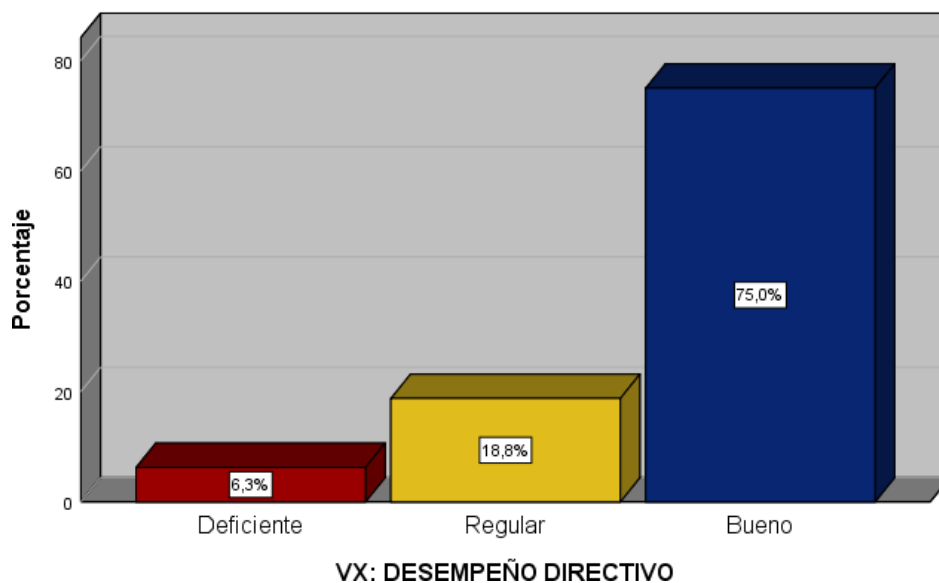
Tabla 1

Desempeño directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,3
	Regular	12	18,8
	Bueno	48	75,0
	Total	64	100,0

Figura 1

Desempeño directivo



Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre el desempeño directivo en trabajadores de una institución educativa:

El 6,3% se ubican en la categoría deficiente, el 18,8% en la categoría regular y el 75% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la variable del desempeño directivo. Es decir, los trabajadores lideran procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa.

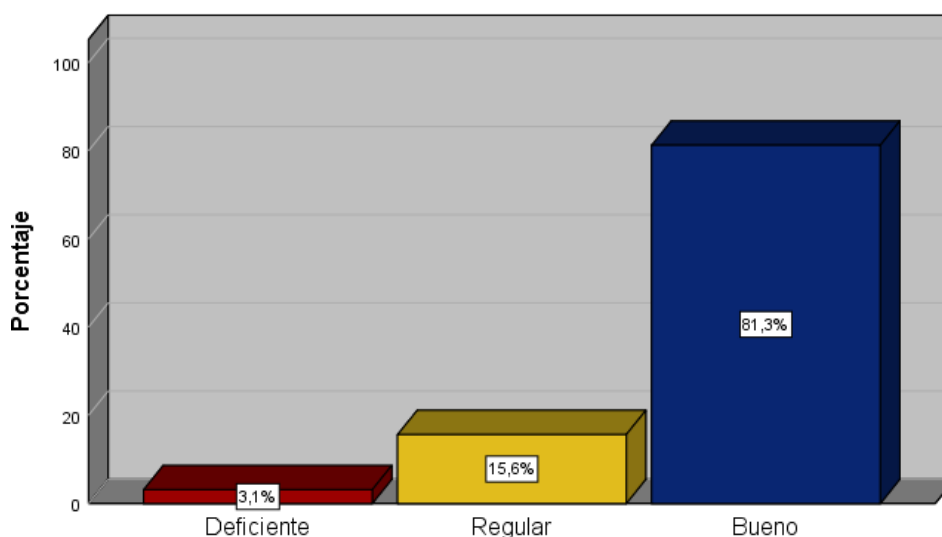
Tabla 2

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	3,1
	Regular	10	15,6
	Bueno	52	81,3
	Total	64	100,0

Figura 2

Desempeño directivo



D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en trabajadores de una institución educativa:

El 3,1% se ubican en la categoría deficiente, el 15,6% en la categoría regular y el 81,3% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión sobre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Es decir, los trabajadores promueven y sostienen la participación democrática de los diversos actores.

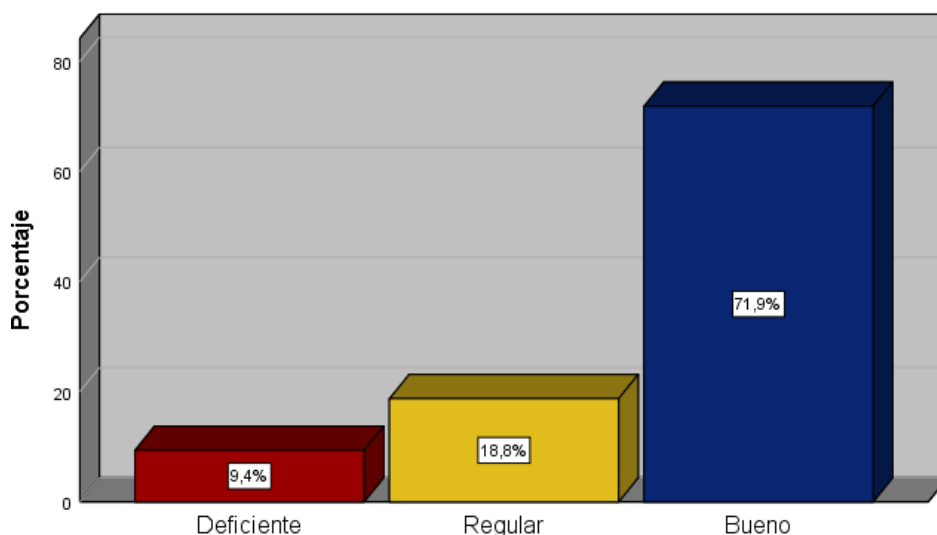
Tabla 3

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	9,4
	Regular	12	18,8
	Bueno	46	71,9
	Total	64	100,0

Figura 3

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes



D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en trabajadores de una institución educativa:

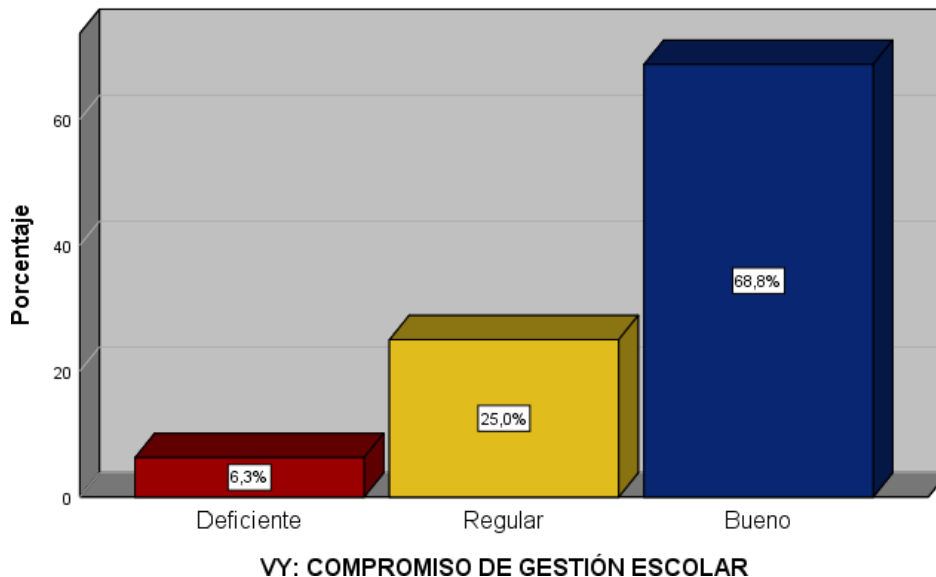
El 9,4% se ubican en la categoría deficiente, el 18,8% en la categoría regular y el 71,9% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión sobre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Es decir, los trabajadores promueven y lideran una comunidad de aprendizaje.

Tabla 4
Compromiso de gestión escolar

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,3
	Regular	16	25,0
	Bueno	44	68,8
	Total	64	100,0

Figura 4
Compromiso de gestión escolar



Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la variable compromiso de gestión escolar en trabajadores de una institución educativa:

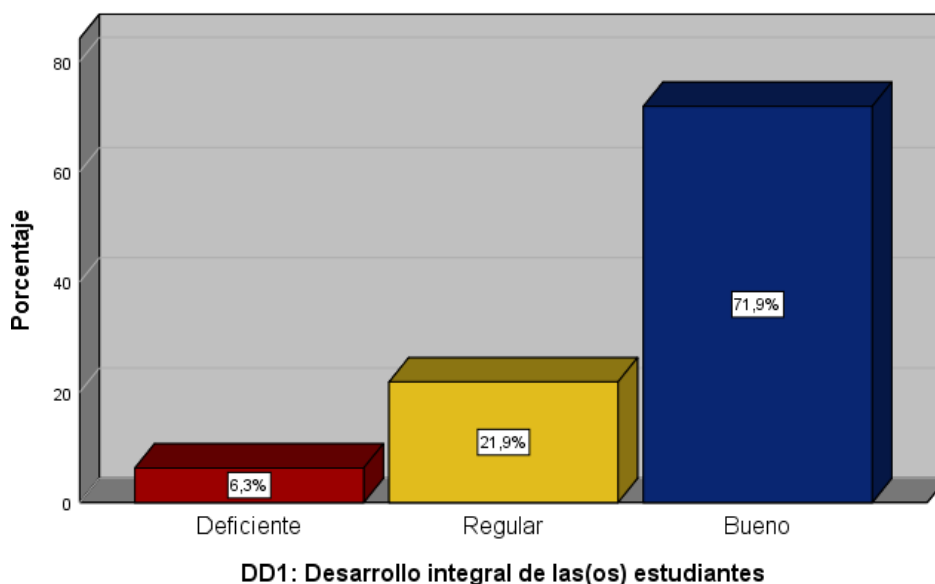
El 6,3% se ubican en la categoría deficiente, el 25% en la categoría regular y el 68,8% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la variable sobre el compromiso de gestión escolar. Es decir, los trabajadores están comprometidos con la mejora de la gestión educativa.

Tabla 5
Desarrollo integral de las(os) estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,3
	Regular	14	21,9
	Bueno	46	71,9
	Total	64	100,0

Figura 5
Desarrollo integral de las(os) estudiantes



Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la dimensión del percibimiento del desarrollo integral de las(os) estudiantes en trabajadores de una institución educativa:

El 6,3% se ubican en la categoría deficiente, el 21,9% en la categoría regular y el 71,9% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión sobre el percibimiento del desarrollo integral de las(os) estudiantes. Es decir, los trabajadores monitorean los niveles de desarrollo de las competencias en relación con los estándares de aprendizaje establecidos por el CNEB.

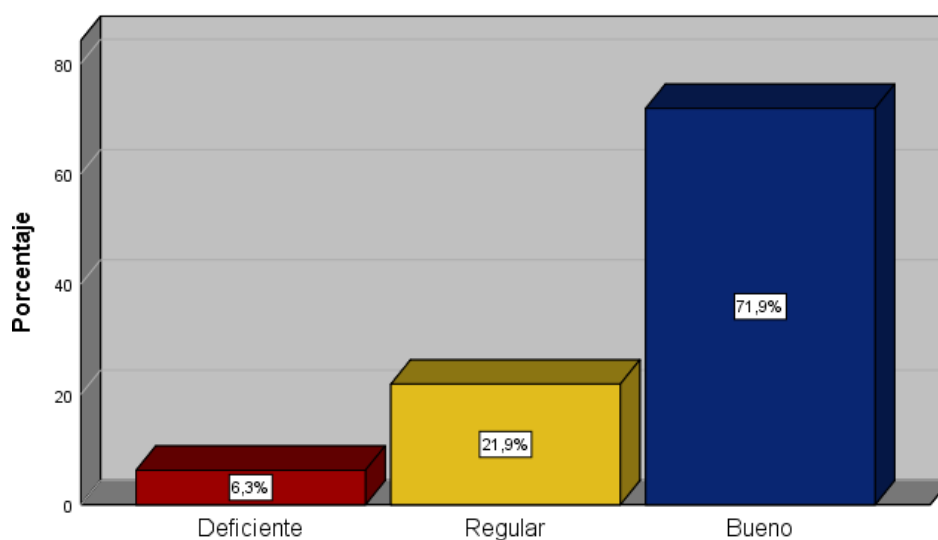
Tabla 6

Acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,3
	Regular	14	21,9
	Bueno	46	71,9
	Total	64	100,0

Figura 6

Acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa



DD2: Acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa

Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la dimensión del percibimiento del acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa en trabajadores de una institución educativa:

El 6,3% se ubican en la categoría deficiente, el 21,9% en la categoría regular y el 71,9% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión del percibimiento del acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa. Es decir, los trabajadores perciben en los estudiantes el acceso al sistema educativo, en donde la I.E. les ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de una trayectoria educativa favorable, hasta su culminación.

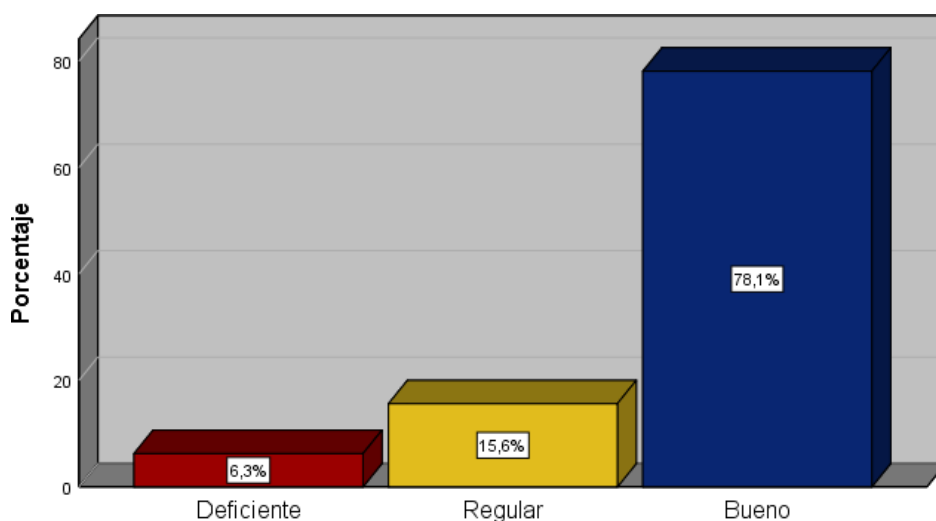
Tabla 7

Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,3
	Regular	10	15,6
	Bueno	50	78,1
	Total	64	100,0

Figura 7

Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E.



DD3: Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E.

Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la dimensión de la gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E. en trabajadores de una institución educativa:

El 6,3% se ubican en la categoría deficiente, el 15,6% en la categoría regular y el 78,1% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión de la gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E. Es decir, los trabajadores brindan las condiciones operativas necesarias para el funcionamiento de la IE.

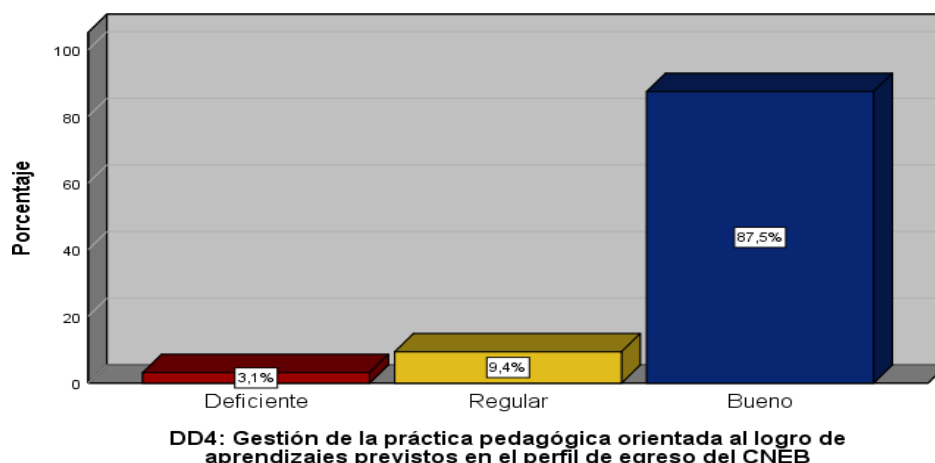
Tabla 8

Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	3,1
	Regular	6	9,4
	Bueno	56	87,5
	Total	64	100,0

Figura 8

Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB



Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la dimensión de la gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB en trabajadores de una institución educativa:

El 3,1% se ubican en la categoría deficiente, el 9,4% en la categoría regular y el 87,5% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión de la gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB. Es decir, los trabajadores desarrollan acciones orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

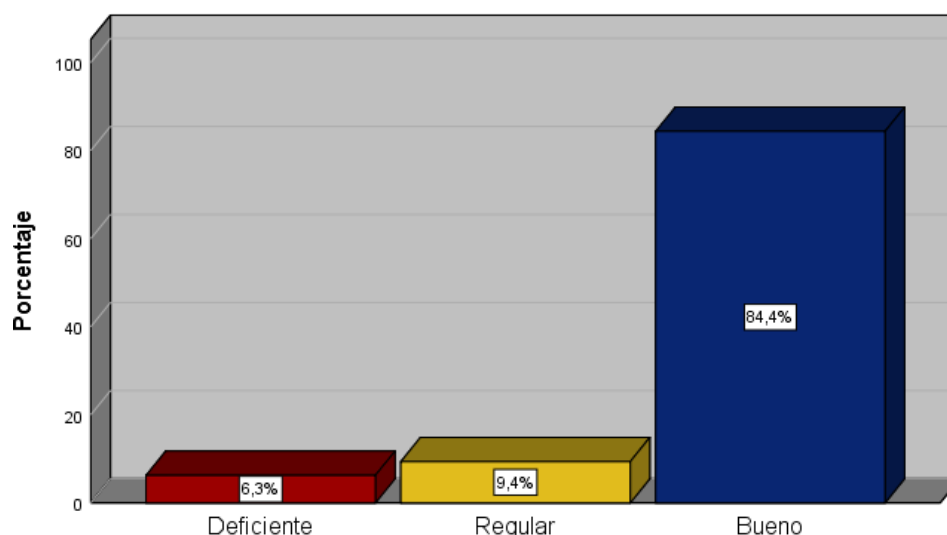
Tabla 9

Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	6,3
	Regular	6	9,4
	Bueno	54	84,4
	Total	64	100,0

Figura 9

Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes



DD5: Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes

Interpretación: Los resultados obtenidos, sobre la dimensión de la gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes en trabajadores de una institución educativa:

El 6,3% se ubican en la categoría deficiente, el 9,4% en la categoría regular y el 84,4% se encuentra en la categoría bueno.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la muestra encuestada, presentan un nivel bueno en la dimensión de la gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes. Es decir, los trabajadores generan acciones y espacios para el acompañamiento socio afectivo y cognitivo de los estudiantes.

Tabla 10*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	,153	64	,001
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	,193	64	,000
VX: DESEMPEÑO DIRECTIVO	,166	64	,000
DD1: Desarrollo integral de las(os) estudiantes	,151	64	,001
DD2: Acceso de las(os) estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	,161	64	,000
DD3: Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E.	,172	64	,000
DD4: Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB	,232	64	,000
DD5: Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las(os) estudiantes	,205	64	,000
VY: COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	,114	64	,039

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme se observa en la Tabla, se evidencia que el nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) con valores de significancia bilateral son menores a 0,05 en diversos casos, de este modo se logra rechazar la hipótesis de normalidad, concluyéndose que estos datos no presentan una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov^a con un nivel de significancia al 5%). De esta manera, se empleará una Prueba no paramétrica de regresión logística.

Aplicando la prueba no paramétrica de Regresión logística

Esta prueba estadística siguió los siguientes pasos para la comprobación de la hipótesis general y específicas:

Primer paso: Nivel de significancia igual a $\alpha=0,05$

Segundo paso: Plantear la siguiente regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ se acepta el H_0

Tercer paso: Determinar mediante el software estadístico SPSS, los niveles de significancia obtenidos mediante la prueba de regresión lineal, para tomar la decisión si se acepta o rechaza la hipótesis nula y hallar el coeficiente de Nagelkerke para conocer el nivel de influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Tabla 11

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,361			
Final	10,918	26,442	4	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,338		
Nagelkerke		,429		
McFadden		,266		

Tabla 12

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,319			
Final	8,735	28,585	4	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,360		
Nagelkerke		,457		
McFadden		,287		

Tabla 13

Información de ajuste de modelo de regresión logística para la comprobación de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44,168			
Final	10,830	33,339	4	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,406		
Nagelkerke		,515		
McFadden		,335		

Cuarto paso: Realizar la toma de decisión para la validez de las hipótesis de investigación.

Hipótesis general

Ha: El desempeño directivo influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

H₀: El desempeño directivo no influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Toma de decisión 01: En la tabla 11, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,010 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la Ha. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,429, es decir influye el desempeño directivo influye en 42,9% de los compromisos de gestión escolar.

Hipótesis específica 1:

Ha: El desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Ha: El desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes no influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Toma de decisión 02: En la tabla 12, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,006 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H₀ y se acepta la Ha. Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,457, es decir influye el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes influye en 45,7% de los compromisos de gestión escolar.

Hipótesis específica 2:

Ha: El desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Ha: El desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes no influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.

Toma de decisión 03: En la tabla 13, se observa un nivel de significancia bilateral de 0,002 ($p < 0,05$), lo cual indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0,515, es decir influye el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes influye en 51,5% de los compromisos de gestión escolar.

V. Discusión

Respecto a los resultados hallados en el presente trabajo investigativo, se evidenció que el desempeño directivo incide en un 42,9% sobre el desarrollo del compromiso de gestión escolar, obteniéndose un nivel de sig. $0,006 < 0.05$ en la prueba de regresión logística ordinal; estos resultados coinciden con los de Arpasi (2019) quien buscaba identificar el nivel de rendimiento de la gestión escolar de los directores de una red educativa, teniendo como resultado que de los 20 indicadores que aclararon el desempeño de la gestión, solo 11 de ellos alcanzaron un valor normal de 3 puntos, y 9 indicadores rara vez alcanzaron 2 puntos. Asimismo, los indicadores 3, 5, 7 y 15 que representan el 10% de la población han alcanzado una escala que nunca ha igualado a 0 puntos. Esto quiere decir que el desempeño de la gerencia es favorable en un 55%, el 40% es justo y el 5% es desfavorable. En conclusión, en lo que respecta a la interpretación de la UGEL sobre el desempeño de la gestión escolar, el 55% de los directores mostró un desempeño satisfactorio en las evaluaciones de cumplimiento que se adhirieron consistentemente a los indicadores. También se determinó que, al examinar el desempeño de la gestión escolar, se puede ver reflejada la realización y participación y organización, el entorno educativo, la prevención y resolución de problemas, la ayuda del sector educativo, además de un eficiente uso de los recursos económicos y los métodos de prevención. Todas estas características deben trabajarse y fortalecerse entre los directores de la red educativa. De esta misma forma Huamán (2020) quien realizó una sugerencia de un modelo para evaluar con el fin de poder perfeccionar el rendimiento directivo en los colegios públicos de la región, Los resultados hallados demuestran que en algunas oportunidades se han desarrollado eficazmente dimensiones como liderazgo, trabajo en equipo, organización, participación comunitaria, aplicación, seguimiento y evaluación y gestión, lo que indica que el nivel de aprendizaje de los estudiantes es bajo. De esta manera, el desempeño de la gestión está muy relacionado con mejorar adecuadamente el sistema educativo, además de brindar una mejor enseñanza y obtener mejores resultados, además de lograr una gestión escolar eficiente, por lo que es necesario fortalecer el desempeño de los gerentes. Respecto a esto, se concluye que se pudo reconocer la

consecuencia de la evaluación del desempeño directivo mediante el cuestionario ejecutado a profesores y se definió que en un 42.5% se debe mejorar el liderazgo para trabajar de manera unida para conseguir las metas en común, también, fomentar el desarrollo de habilidades del recurso humano y aprovechar su potencial, se tuvo que consolidar un 60.6% del trabajo en conjunto para conseguir objetivos y resultados eficientes reflejando capacidad, amabilidad, sencillez consiguiendo que los maestros y administrativos tengan confianza y ánimos, que en un 93.7% se debe estimular la participación social en las actividades académicos, culturales gestionando un espacio participativo y un 59.1% se tiene que efectuar la gestión para emplear soluciones respecto a los problemas educativos y conseguir los resultados esperados. También se hizo una evaluación crítica del modelo de evaluación planteada por el MINEDU para evaluar el desempeño de los directivos en las I.E. donde se definió que hubo un bajo dominio en habilidades investigativas, falta de retroalimentación, escasez de lo intercultural en la evaluación y desperfecto en el monitoreo y evaluación de los cuales las cuales no admiten desarrollar un eficaz desempeño directivo. En nuestro país la ocupación del directivo está transitando de una dimensión administrativa a un liderazgo pedagógico, donde la dirección educativa es entendida como un asunto de coordinación, cumplimiento con documentación y con el paupérrimo cumplimiento de las competencias del desempeño directivo. Las I.E. educativas necesitan un director que cumpla correctamente su función para el completo bien de la institución y para gestionar estrategias de enseñanza y así conseguir que los maestros brinden una educación de calidad.

Silva (2019) obtuvo resultados similares demostrando que el 52,2% de su muestra indicando que los directores se desempeñaron bien y el 38,9% indicó que la gestión de los docentes era normativa, por ello se estableció que hay una relación directa y significativo entre las variables de investigación; con una correlación Rho de Spearman = 0.786; una razón directa alta. Además, se afirma que existe un vínculo directo significativo entre la gestión docente de los docentes y su desempeño en la orientación. De acuerdo con los hallazgos $p < 0.05$; $X^2 \text{ OBTUVO} = 48.607 > X^2 \text{ TEÓRICO} = 12.592$ y Rho de Spearman = 0.786, se obtuvo una alta correlación positiva. Se observa que hay una conexión directo significativo entre la gestión de las condiciones para mejorar

el aprendizaje del desempeño gerencial y la gestión docente de los docentes, el contenido del descubrimiento $p < 0.05$; X^2 obtuvo = 45.476 > Valor teórico $X^2 = 12.592$ y Spearman Rho = 0.739. Esto significa que existe una conexión directa significativa entre la orientación al proceso de enseñanza que guía el desarrollo del aprendizaje del desempeño de los docentes y la gestión docente de los docentes, sobre los hallazgos $p < 0.05$; X^2 OBTENIDO = 90.793 > X^2 TEÓRICO = 12.592 y Rho de Spearman = 0.814, correlación moderada positiva; en conclusión, cuanto mejor es el desempeño del director, más se implementa el proceso de enseñanza.

Respecto a los resultados descriptivos en el desempeño directivo, se obtuvo un nivel bueno equivalente al 75% de la muestra. En relación al nivel del compromiso de la gestión escolar, esta se encuentran en una buena categoría representado por el 68,8% de la muestra encuestada. Estos resultados coinciden con la investigación de Guevara (2020) quien pudo comprobar en su investigación que, en la dimensión gerencial de mejoramiento de las condiciones de aprendizaje, solo unos pocos docentes participaron en la formulación de los documentos gerenciales de los colegios y ninguno de los alumnos reconoció la visión y misión, lo que significa que no existe convivencia democrática y las decisiones que consensan entre todos los integrantes. En lo que respecta a la dimensión direccional del procedimiento de enseñanza para mejorar el aprendizaje, se puede observar que la mayoría de los profesores nunca han recibido el apoyo del director para la planificación y formulación de documentos didácticos. En conclusión se puede interpretar que el proceso organizacional educativo y su dinámica desde varias investigaciones realizadas de diversos autores que expresaron que una institución está constituida por un conjunto de sujetos que trabajan en equipo para conseguir metas en común. Esto se logra cuando los integrantes se identifican con su organización a través de costumbres, principios y valores. También se puede observar que las tendencias históricas y dinámicas del proceso de organización educativa son definidas por el MINEDU y sus esfuerzos que emplean con el fin de perfeccionar la calidad educativa en nuestro país de Perú, con mucho énfasis sobre la cultura organizacional efectiva. Por ello, desde 2018, vienen aplicando procedimientos de evaluación del desempeño gerencial para comprender la efectividad de los docentes en el

ejercicio de posiciones de liderazgo en las instituciones educativas. Siendo el estado dinámico de la organización educativa, la que se evalúa a partir de la orientación de IE, así se comprobó; solo unos pocos docentes participaron en la elaboración de documentos de gestión del IE para mejorar la gestión de las condiciones de aprendizaje; 90% de los padres de familia. Sin participación, 100% de los alumnos no conocer su visión y misión de IE. Entonces esto refleja la ausencia de convivencia democrática.

De igual manera Ramírez (2019) cuyo estudio tuvo como propósito identificar la correlación que existió entre los factores de trabajo y el rendimiento de los directivos. Se pudo determinar que existe un vínculo entre los factores laborales y el desempeño de los directores, esto se basa en un p-valor = 0.000, afirmando que existe una correlación positiva promedio entre el factor trabajo y el desempeño del director con un coeficiente de correlación es 0.438, todo esto permitió señalar que a mayor factor trabajo, mejor desempeño de los gerentes. Además, se reconoce que existe un vínculo importante entre las variables de esta investigación, esto se basa en un valor $p = 0.011$. Además, existe una correlación positiva intermedia entre la formación académica y el desempeño directivo cuyo coeficiente de correlación es 0.316; con esto se infiere que, a mayor formación académica, mejor es el desempeño de los gerentes. Por último, se estableció que no hay una correlación significativa entre el tiempo de servicio y el desempeño de los directores, esto se basa en el valor p mayor que el valor de significancia = $0.05 = 0.153$.

De esta manera Choquehuanca (2019) coincide con los resultados en su estudio cuyo objetivo es descubrir el rendimiento directivo de los directivos y subdirectores de los colegios del nivel de secundaria de la educación básica regular. Las conclusiones obtenidas mediante este estudio demostraron que el 39% de los trabajadores que laboraron en las IE, explicaron que el plantel directivo y subdirectores no cumplieron eficazmente con un buen rendimiento directivo o tuvieron un desempeño regular, salvo algunas excepciones. Además, el 50% de los encuestados que laboraron en las IE, mencionaron que los gerentes escasas veces manejan la planificación institucional, el conocimiento docente, el ambiente educativo, todos los aspectos de los alumnos y su ambiente de forma en que puedan participar, y los guían para lograr sus metas de aprendizaje. El 41% de los trabajadores de I.E.

manifestaron que los gerentes rara vez promueven y mantienen la participación democrática de los diferentes participantes en el I.E. El 35% de los trabajadores que laboran en I.E., mencionaron que los gerentes rara vez cooperan con las condiciones operativas que consolidan el aprendizaje de calidad de los alumnos y los manejan con poca igualdad y eficacia humana, material, financiera y evitando riesgos. En conclusión, este estudio evidencia que los directores de las I.E. no se encuentran capacitados correctamente para cumplir sus funciones, descuidando muchos aspectos que incluyen la mejora en la enseñanza.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Ministerio de Educación (2015) en donde se afirma que la gestión escolar debe crear condiciones favorables y asegurar la práctica del aprendizaje de la IE. Además, en esta reforma educativa, el liderazgo del director también es demasiado fundamental para la organización, el compañerismo, la comunicación, la motivación y la educación. Los colegios que lleguen a la meta de un mejor aprendizaje para los alumnos necesitan de líderes docentes. No hay transformación de copistas basada en la autoridad impersonal y el comportamiento burocrático. De igual manera Anderson (2010) resalta la importancia del desempeño gerencial ya que manifiesta que el gerente es muy importante para el organigrama funcional, ya que es el vínculo entre el centro educativo y el departamento y las agencias nacionales de gestión, porque "el liderazgo del gerente es esencial para una gestión eficiente", porque es responsable de prever, planificar e aplicar la organización del colegio para asegurar el funcionamiento adecuado en términos de física, administración, individuos, estudiantes, académicos, comunidades e instituciones de gestión.

El director, además, debe comprender la ley y las reformas curriculares, las estrategias de enseñanza, los materiales utilizables y las vías de comunicación, en orden ascendente o descendente, para orientar a los estudiantes, padres y tutores en la redacción, los documentos de evaluación,

las asignaciones presupuestarias y el enfrentamiento de los conflictos laborales que pueden producirse en este.

También se recalca que, es necesario promover la profesionalización o renovación del personal, además de convivir en armonía y la acción directa cuando las desviaciones, en línea con las metas educativas, requieran perfeccionar la calidad de rol del profesor y administrativa, y aclarar esfuerzos, recursos y tiempo para lograr el objetivo para mejor estado. El funcionamiento de la organización. Todo lo mencionado genera la identidad del campus interior y exterior, porque crea referentes relacionados con su propio desempeño y sus empleados responsables, plasmados en la capacitación, docencia, coordinación administrativa e interacciones entre padres y delegado del colegio, y viceversa. El director es el blanco de la observación de muchos sujetos, las personas siempre tienen una expectativa alta de acuerdo al directivo de cómo saber mandar, autorizar, tomar decisiones y transmitir información con claridad, y con quién mantener una comunicación a través de los canales adecuados para asegurar el respeto igualitario de profesores, alumnos, trabajadores, personal administrativo y enjuiciamiento cuando sean forzados. Debido a esto, debe establecer un equilibrio entre la relación mutua, la humanidad, el respeto y la bondad.

VI. Conclusiones

- Primera:** Los resultados han permitido determinar que el desempeño directivo influye significativamente en un 42,9% en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021. Todo esto permite afirmar que un buen desempeño directivo logra condicionar el grado de compromiso de la gestión escolar.
- Segunda:** Existe evidencia para afirmar que el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en 45,7% en los compromisos de gestión escolar, es decir que la gestión en las condiciones para la mejora de aprendizaje condiciona el comportamiento de los compromisos de gestión escolar.
- Tercera:** Las capacidades de gestión orientadas a la construcción e implementación de reformas escolares, las condiciones de gestión para perfeccionar la calidad de la enseñanza mediante el planeamiento, la fomentación de la democracia y la coexistencia intercultural y la colaboración familiar y comunitaria mejora el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.
- Cuarta:** Cabe señalar mediante la prueba de regresión logística que el desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en un 51,5% en los compromisos de gestión escolar, es decir que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de aprendizaje condiciona el comportamiento de los compromisos de gestión escolar.
- Quinta:** Las habilidades de gestión que se enfocan en el progreso académico de los profesores, así como acompañar sistemáticamente a los profesores para mejorar los procedimientos de aprendizaje a través de métodos que respeten la diversidad y la exclusividad mejora el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

VII. Recomendaciones

1. Al responsable de la entidad educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho, asuma el compromiso de la gestión escolar en forma de responsabilidad y liderazgo, teniendo en cuenta que este también es un indicador para medir su desempeño como directores, y también forma parte de su compromiso a la sociedad y se necesitan mejores resultados de la formación ciudadana.
2. A los docentes de la entidad educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho, asuman responsablemente sus funciones educativas, participando no solo para promover el cumplimiento institucional, sino también como formadores humanos siendo parte de su labor esencial; todo esto en base al desarrollo eficiente del diagnóstico de las características del entorno institucional, promoción de espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la capacidad de conducir de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua de los aprendizajes.
3. A los padres de la entidad educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho, participen en la educación de sus hijos, no solo para asumir las responsabilidades económicas requeridas, sino también para brindar las condiciones necesarias, como dar ejemplo en sus acciones para asegurar que los estudiantes no abandonen su formación académica; todo esto en base al cumplimiento de una gestión oportuna de la formación continua de los docentes y monitoreo sistemático del uso de los recursos y estrategias metodológicas por los profesores

REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Revista Psico perspectivas del Individuo y Sociedad*, 9 (2), 1-52.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. Volumen IV. 2da. Edición.
- Arpasi, A. (2019). *El desempeño de la gestión escolar de los directivos de la Red Educativa "Wiñaya Yatiña" Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, Ilave - Puno 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10576/EDMartuam.pdf?sequence=3&isAllowed=y&oi=172.16.0.151:UNSA/10576>
- Barrientos, G. y Taracena, M. (2008). La participación de los padres de familia en la educación. 100 Artículos. <https://100articulos.com/la-participacion-de-los-padres-de-familia-en-la-educacion/>
- Batista, G. (2001). Gestión Institucional. México: Astra Ediciones.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista psicoperspectiva*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Borrell, E. y Chavarría, X. (2001). La planificación y la autoevaluación del trabajo de los directivos de los centros docentes. Barcelona: Cisspraxis S.A.
- Chávez, R. (2021). *Políticas educativas en el desempeño directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta – Ayacucho, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74094/Chavez_RR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (1999). Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiguay, MS., & Villagra, C. P. (2016). *Evaluación interna ascendente del desempeño directivo: una experiencia de gestión y liderazgo escolar*. *Revista de Gestión de la Educación*, 6 (2), 103-117. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v1i2.25491>.
- Choquehuanca, W. (2019). *Desempeño directivo de los directores y subdirectores de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Socabaya, Arequipa, 2016*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8255/EDDchquw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cóndor-Quimbita, B., & Remache-Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://orcid.org/0000-0002-8949-833X> <https://orcid.org/0000-0002-2975-3079>
- Cubas, A. (2016). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad educativa en la I.E. N 82684 del Caserío de Morán Lirio, distrito de Hualgayoc-2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32565/cubas_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, N. (2016). *Técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas FAD UAEMex*. Paper Académico. Repositorio Universidad Autónoma del Estado de México.
- Enciso Trujillo, A. J. (2018). *El Marco del Buen Desempeño Directivo y su relación con el Marco del Buen Desempeño Docente en las II. EE. del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo UGEL N° 06, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1969/TM%20CE-Ev%203660%20E1%20-%20Enciso%20Trujillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ORCID

- Espinoza, E. (2016). Universo, muestra y muestreo. Paper Académico. Repositorio Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Flores, W. (2018). *Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”*. Lima- 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22637>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Pp.64. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Gallegos, Y. (2017). *Gestión escolar de las directoras de Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la ciudad de Puno en el año 2016*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6579>
- Gonzales, C. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <file:///C:/Users/Patty/Desktop/dimension%20de%20compromiso%20de%20gestion%20escolar.pdf>
- Guevara, L. (2020). *Estrategia organizacional para mejorar el desempeño directivo en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy – Cajamaruro- Utcubamba- Amazonas*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7226/Guevara%20G%C3%A1lvez%20Liler%20Jos%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ORCID
- Huamán, A. (2020). *Política educativa: propuesta de un modelo de evaluación para la mejora del desempeño directivo en instituciones educativas públicas de la región Cajamarca, 2019*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43196/Huaman_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y ORCID: 0000-0002-6462-8134

- Huari, J. (2007). *Estilos de liderazgo y la gestión institucional de los centros educativos nacionales y particulares del distrito y provincia del Callao*. [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle].
- Huayllani, W. (2019). *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2787/TESIS-FED-2019-HUAYLLANI%20PALOMINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jabif, L. (2008). *El rol del directivo*. Caracas: Organización de las Naciones Unidas <http://pedagogiaignaciana.com/GetFile.ashx?IdDocumento=3441>
- Kernberg, O. (1999). *Ideología, conflicto y liderazgo en grupos y organizaciones*. Barcelona: Editores Paidós
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Elproyectoeducativo.http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Mendoza, D. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3(7), 17-25. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3639439>
- Ministerio de Educación de Chile. (2015). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. Chile: Mineduc. https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2016/04/MBDLE_2015.pdf
- Ministerio de Educación (2018). *Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE de Educación Básica EDDir*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo Directivos construyendo escuela*. Lima: MINEDU. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación. (2015). *Compromisos de gestión escolar*. Pp.88. Lima: MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

- Ministerio de Educación-Programa Directivo Educan (2017). Planificación escolar: Toma de decisiones informadas. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.
- Noriega, R. I. M., & Ramos, A. V. (2021). La autovaloración de las competencias de gestión directiva y la percepción de los docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 338-364.
- Pacco, N. (2017). *Desempeño directivo y docente en las I.E estatales del distrito de Pomata – Chucuito*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6739/EPG996-00996-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, M. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño directivo en instituciones educativas de la ciudad de Sicuani, Canchis*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16873/Miriam_Jeannette_Perez_Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. y Plejo, E. (2018). *Buen desempeño directivo y la gestión escolar de la Institución Educativa. Huánuco -2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28998/perez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pont, B., Deborah, N., & Hunter, M. (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. México: OECD.
- Porras, D. (2014). *Planificación Estratégica*. Chile: UNI MINUTO.
- Pozner, P. (1995). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. *La Educación*; 121(1).
http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/laeduca/laeduca_121/resenas1/resenas4.aspx?culture=es&navid=201
- Ramírez, J. (2019). *Factores laborales relacionados al desempeño directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2018*. [Tesis de Maestría,

- Universidad Nacional Hermilio Valdizan]
[http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5377223R22.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5377/PPE00223R22.pdf?sequence=1&isAllowed=y) oai:172.16.0.151: UNHEVAL/5377
- Real Academia Española (2019). Diccionario de la lengua española. Barcelona, España: tricentenario. <https://dle.rae.es>.
- Rendón, J. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. 1era Edición. http://upnmorelos.edu.mx/2013/documentos_descarga_2013/fuentes_informacionMEB/MEB064%20MGEE.pdf
- Rojas, A. (2017). Investigación e Innovación Metodológica. Obtenido de Población y Muestra: <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. REDHECS; Edición No 7.
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 19(81).
- Sánchez, M. (2018). *Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas públicas RED 2, Puente Piedra 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21208>
- Secretaría de Estado de Educación, (2009). Gestión escolar centrada en los aprendizajes. Santo Domingo, República Dominicana: SEE.
- Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. J. (2019). Gestión directiva en establecimientos de educación media técnico profesional: desafíos para el liderazgo. *Calidad en la educación*, (51), 192-224. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.666>.
- Silva, R. (2019). *El desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, UGEL N°15 de Huarochirí, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3181/TM%20CE-Ge%204463%20S1%20-%20Silva%20Caceda%20Rogelio%20Pelayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Síkula, A. F. & Kenna, J. F. (1989). *Administración de recursos humanos: Conceptos prácticos*. México: Limusa.
- Topete, C. (2001). *Desafíos y Políticas de formación para la Gestión en Educación Media Superior*. México: Universidad de Colima.
- Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Ed. Pueblo y educación.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Vegas, E. (2017). *Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17071/Vegas_PEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vela, G. (2017). *Teorías implícitas de los directores para el liderazgo pedagógico en la ceiba de Arequipa (estudios de casos)*. [Tesis doctoral, Universidad nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4368/EDDvequga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima Cercado*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS:

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>Título: Desempeño directivo en el desarrollo del compromiso de gestión escolar de la institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021.</p> <p>Autor: Camargo Alegria , Carlos Nemesio</p>				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Justificación teórica	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Correlacional explicativo</p> <p>Nivel: correlacional descriptivo</p> <p>Población: 1 director, 1 administrativo y 62 docentes</p> <p>Muestra: 1 director, 1 administrativo y 62 docentes</p>
¿Cómo influye el desempeño directivo en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021?	Determinar cómo influye el desempeño directivo en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.	El desempeño directivo influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.	A través de la presente investigación se logró sistematizar información teórica sobre las variables de estudio: Rol del director y Compromisos de gestión escolar en la institución educativa; lo que constituye el aporte teórico de la investigación. Además, los conocimientos teóricos abarcados en la investigación complementarán aquellos conocimientos del desempeño directivo y los Compromisos de gestión escolar.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Justificación Práctica	
1. ¿Cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica	1. Analizar cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica	1. El desempeño directivo en la dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica	De la investigación se sustenta en que a mayor conocimiento	

<p>Pichccachuri-Ayacucho, 2021?</p> <p>2. ¿Cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021?</p>	<p>Pichccachuri-Ayacucho, 2021.</p> <p>2. Establecer cómo influye el desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.</p>	<p>Pichccachuri-Ayacucho, 2021.</p> <p>2. El desempeño directivo en la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes influye significativamente en los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri-Ayacucho, 2021.</p>	<p>sobre el rol del director se podrá gestionar en mejor medida el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Las conclusiones y sugerencias constituyen el aporte práctico de la investigación.</p> <p>Justificación Metodológica</p> <p>La ejecución de la investigación permite analizar el Rol del director, los Compromisos de gestión escolar y cómo podría relacionarse con el desempeño de los docentes, además su conveniencia radica en que proporciona a través de la aplicación de instrumento de corte científico validados, información sobre el nivel del Rol del director y los Compromisos de gestión escolar concientizando a los educadores para que se puedan emplear alternativas de solución, lo cual constituye la justificación metodológica de la investigación.</p>	<p>Línea de investigación: Evaluación y Aprendizaje</p>
---	---	--	---	--

			Justificación Social Desde el punto de vista social esta investigación está orientado a buscar beneficios para la población de estudio en tal sentido los beneficiarios directos de la investigación son los directivos y docentes de la I.E.	
--	--	--	---	--

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Desempeño directivo en el desarrollo del compromiso de gestión escolar de la institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021. Autor: Camargo Alegria Carlos Nemesio						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Desempeño directivo	El desempeño directivo es el arte para guiar a los miembros de la institución educativa con una sola visión, a través de la persuasión, la fuerza de las ideas, las propuestas, la empatía, la voluntad, la capacidad administrativa hacia el logro de los objetivos trazados en el proyecto educativo institucional. Ibáñez y Alvarado, citados por Mansilla (2006, citado en Silva, 2018)	El desempeño directivo será medido a través de un cuestionario de 20 ítems; el cual se aplicará a la muestra.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional. - Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores. - Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad. - Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa. 	1-10	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje. - Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución. 	11-20	

Variable 2 Compromiso de gestión escolar	Los compromisos de gestión escolar son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Ministerio de Educación (2015)	El compromiso de gestión escolar será medido a través de un cuestionario de 20 ítems; el cual se aplicará a la muestra.	Desarrollo integral de las y los estudiantes	- Monitoreo de los niveles de desarrollo de las competencias en relación con los estándares de aprendizaje establecidos por el CNEB.	1-4	Likert 1 = Muy Deficiente 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Muy Bueno
			Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	- Estudiantes acceden al sistema educativo, en donde la IE les ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de una trayectoria educativa favorable, hasta su culminación.	5-8	
			Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE	- Se brindan las condiciones operativas necesarias para el funcionamiento de la IE.	9-12	
			Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB	- Se desarrollan acciones orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.	13-16	
			Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral	- Se generan acciones y espacios para el acompañamiento socio afectivo y cognitivo de los estudiantes.	17-20	

			de las y los estudiantes			
--	--	--	-----------------------------	--	--	--

ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado docente:

A continuación, se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu percepción sobre la gestión directiva del Director en tu institución educativa. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario permitirán realizar un diagnóstico acerca del rol del director. Las alternativas son las siguientes:

Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Escala de valoración				
	S	CS	AV	CN	N
D.1. GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES					
Indicador: Conduce de manera participativa la planificación institucional					
1. Diagnostica las características del entorno institucional.					
2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión.					
3. Establece de manera consensuada metas y objetivos de aprendizaje.					
Indicador: Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores					
4. Promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
5. Genera un clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación permanente					
6. Promueve estrategias de prevención de conflictos.					
Indicador: Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad					
7. Promueve el uso óptimo y racional del uso de la infraestructura institucional					
8. Gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de aprendizaje de calidad.					
Indicador: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa					
9. Gestiona e implementa estrategias y mecanismos que garanticen la transparencia en el manejo de cuentas.					

10. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua de los aprendizajes					
D2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES					
Indicador: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje					
11. Gestiona oportunamente la formación continua de los docentes.					
12. Implementa estrategias para mejorar el desempeño de los docentes					
13. Estimula la iniciativa de los docentes para las innovaciones.					
14. Promueve la reflexión permanente de la práctica pedagógica de los profesores					
15. Promueve una cultura evaluativa en la institución					
Indicador: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución					
16. Promueve la participación de los equipos de docentes en la planificación curricular					
17. Monitorea sistemáticamente el uso de los recursos y estrategias metodológicas por los profesores					
18. Promueve el uso de estrategias pertinentes a la atención a las necesidades especiales de los estudiantes.					
19. Orienta los procesos de evaluación con criterios claros y coherentes.					
20. Asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de los procesos de evaluación.					

Fuente: Elaboración propia a partir del Marco del Buen desempeño directivo

Cuestionario sobre desarrollo del compromiso de gestión escolar

Estimado docente:

A continuación, se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu percepción respecto al desarrollo del compromiso de gestión escolar en tu institución educativa. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas. Las alternativas son las siguientes:

Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy Deficiente (1)

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Escala de valoración				
	MD	D	R	B	MB
D1: Desarrollo integral de las y los estudiantes					
Indicador: Monitoreo de los niveles de desarrollo de las competencias en relación con los estándares de aprendizaje establecidos por el CNEB					
1. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones de la I.E.					
2. En la institución educativa se realizan acciones para la reducción del número de estudiantes que obtienen el nivel de logro en inicio					
3. En la institución educativa se fomenta la participación de los estudiantes en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales					
4. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales					
D2: Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa					
Estudiantes acceden al sistema educativo, en donde la IE les ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de una trayectoria educativa favorable, hasta su culminación.					
5. En la institución educativa se realizan acciones para fomentar la asistencia permanente de los estudiantes					
6. En la institución educativa se realiza el seguimiento a los estudiantes que no asisten a clases					
7. En la institución educativa se han elaborado políticas para garantizar el acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa					
8. En la institución se han implementado medidas para la reducción del número o porcentaje de estudiantes que interrumpen sus estudios					
D3: Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE					
Se brindan las condiciones operativas necesarias para el funcionamiento de la IE					

9. En la institución existe preocupación por la elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afecten su cumplimiento.					
10. En la institución educativa se gestiona en forma oportuna y sin condicionamientos la matrícula de los estudiantes (acceso y continuidad de estudios).					
11. En la institución educativa se realiza el seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de la IE asegurando el cumplimiento del tiempo lectivo y de gestión.					
12. En la institución educativa se realiza en forma oportuna el uso de materiales y recursos educativos, mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.					
D4: Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB					
Se desarrollan acciones orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje					
13. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado con énfasis en la planificación curricular					
14. En la institución se generan estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la conducción y mediación de los aprendizajes					
15. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico desde un enfoque participativo y colaborativo					
16. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la evaluación formativa					
D5: Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes					
Se generan acciones y espacios para el acompañamiento socio afectivo y cognitivo de los estudiantes					
17. En la institución educativa se promueve el fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.					
18. En la institución educativa se promueve la atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.					
19. En la institución educativa se promueve el establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.					
20. En la institución educativa se promueve la elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la IE.					

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce de manera participativa la planificación institucional	1. Diagnostica las características del entorno institucional.						X		X		X		X		
			2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión.						X		X		X		X		
			3. Establece de manera consensuada metas y objetivos de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores	4. Promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			5. Genera un clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación permanente						X		X		X		X		
			6. Promueve estrategias de prevención de conflictos.						X		X		X		X		

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	7. Promueve el uso óptimo y racional del uso de la infraestructura institucional						X		X		X		X		
		8. Gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de aprendizaje de calidad.						X		X		X		X		
		9. Gestiona e implementa estrategias y mecanismos que garanticen la transparencia en el manejo de cuentas.						X		X		X		X		
		10. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua de los aprendizajes						X		X		X		X		
	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	11. Gestiona oportunamente la formación continua de los docentes.						X		X		X		X		
		12. Implementa estrategias para mejorar el desempeño de los docentes						X		X		X		X		
		13. Estimula la iniciativa de los docentes para las innovaciones.						X		X		X		X		
		14. Promueve la reflexión permanente de la práctica pedagógica de los profesores						X		X		X		X		
		15. Promueve una cultura evaluativa en la institución						X		X		X		X		

			16. Promueve la participación de los equipos de docentes en la planificación curricular						X		X		X		X	
			17. Monitorea sistemáticamente el uso de los recursos y estrategias metodológicas por los profesores						X		X		X		X	
		Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución	18. Promueve el uso de estrategias pertinentes a la atención a las necesidades especiales de los estudiantes.						X		X		X		X	
			19. Orienta los procesos de evaluación con criterios claros y coherentes.						X		X		X		X	
			20. Asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de los procesos de evaluación.						X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Instrumento aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: **ELIZABETH LIZBEL JURADO ENRIQUEZ** **DNI: 43080539**

Especialidad del validador: **Docente de idiomas Inglés e Investigación educativa. Dra en Educación**

5 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	Desarrollo integral de las y los estudiantes	Monitoreo de los niveles de desarrollo de las competencias en relación con los estándares de aprendizaje establecidos por el CNEB	1. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones de la I.E.						X		X		X		X			
			2. En la institución educativa se realizan acciones para la reducción del número de estudiantes que obtienen el nivel de logro en inicio						X		X		X		X			
			3. En la institución educativa se fomenta la participación de los estudiantes en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales						X		X		X		X			

			4. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales						X		X			X							
Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	Estudiantes acceden al sistema educativo, en donde la IE les ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de una trayectoria educativa favorable, hasta su culminación.		5. En la institución educativa se realizan acciones para fomentar la asistencia permanente de los estudiantes						X		X			X							
			6. En la institución educativa se realiza el seguimiento a los estudiantes que no asisten a clases						X		X			X							
			7. En la institución educativa se han elaborado políticas para garantizar el acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa							X		X			X						
			8. En la institución se han implementado medidas para la reducción del número o porcentaje de estudiantes que interrumpen sus estudios							X		X			X						

Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE	Se brindan las condiciones operativas necesarias para el funcionamiento de la IE	9. En la institución existe preocupación por la elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afecten su cumplimiento.						X		X		X		X	
		10. En la institución educativa se gestiona en forma oportuna y sin condicionamientos la matrícula de los estudiantes (acceso y continuidad de estudios).						X		X		X		X	
		11. En la institución educativa se realiza el seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de la IE asegurando el cumplimiento del tiempo lectivo y de gestión.						X		X		X		X	
		12. En la institución educativa se realiza en forma oportuna el uso de materiales y recursos educativos, mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.						X		X		X		X	
Gestión de la práctica pedagógica orientada al	Se desarrollan acciones orientadas al mejoramiento del proceso de	13. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado con énfasis en la planificación curricular						X		X		X		X	

		enseñanza aprendizaje	14. En la institución se generan estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la conducción y mediación de los aprendizajes						X		X		X		X		
			15. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico desde un enfoque participativo y colaborativo						X		X		X		X		
			16. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la evaluación formativa						X		X		X		X		
	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	Se generan acciones y espacios para el acompañamiento socio afectivo y cognitivo de los estudiantes	17. En la institución educativa se promueve el fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.						X		X		X		X		

			18. En la institución educativa se promueve la atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.						X		X		X		X	
			19. En la institución educativa se promueve el establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.						X		X		X		X	
			20. En la institución educativa se promueve la elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la IE.						X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Instrumento aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: ELIZABETH LIZBEL JURADO ENRIQUEZ DNI: 43080539

Especialidad del validador: Docente de idiomas Inglés e Investigación educativa. Dra en Educación

5 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce de manera participativa la planificación institucional	1. Diagnostica las características del entorno institucional.						X		X		X		X		
			2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión.						X		X		X		X		
			3. Establece de manera consensuada metas y objetivos de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores	4. Promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			5. Genera un clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación permanente						X		X		X		X		
			6. Promueve estrategias de prevención de conflictos.						X		X		X		X		

	Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	7. Promueve el uso óptimo y racional del uso de la infraestructura institucional						X		X		X		X			
		8. Gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de aprendizaje de calidad.						X		X		X		X			
		9. Gestiona e implementa estrategias y mecanismos que garanticen la transparencia en el manejo de cuentas.						X		X		X		X			
		10. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua de los aprendizajes						X		X		X		X			
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	11. Gestiona oportunamente la formación continua de los docentes.						X		X		X		X		
			12. Implementa estrategias para mejorar el desempeño de los docentes						X		X		X		X		
			13. Estimula la iniciativa de los docentes para las innovaciones.						X		X		X		X		
			14. Promueve la reflexión permanente de la práctica pedagógica de los profesores						X		X		X		X		
			15. Promueve una cultura evaluativa en la institución						X		X		X		X		

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución	16. Promueve la participación de los equipos de docentes en la planificación curricular						X		X		X		X		
	17. Monitorea sistemáticamente el uso de los recursos y estrategias metodológicas por los profesores						X		X		X		X		
	18. Promueve el uso de estrategias pertinentes a la atención a las necesidades especiales de los estudiantes.						X		X		X		X		
	19. Orienta los procesos de evaluación con criterios claros y coherentes.						X		X		X		X		
	20. Asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de los procesos de evaluación.						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Instrumento tiene consistencia de variables, dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr PEDRO PRADO LOZANO DNI: 21535126

Especialidad del validador: Docente de matemáticas e Investigación educativa. Dr en Administración de la Educación

7 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	Desarrollo integral de las y los estudiantes	Monitoreo de los niveles de desarrollo de las competencias en relación con los estándares de aprendizaje establecidos por el CNEB	21. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones de la I.E.						X		X		X		X			
			22. En la institución educativa se realizan acciones para la reducción del número de estudiantes que obtienen el nivel de logro en inicio						X		X		X		X			
			23. En la institución educativa se fomenta la participación de los estudiantes en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales							X		X		X		X		

			24. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales						X		X			X						
Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	Estudiantes acceden al sistema educativo, en donde la IE les ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de una trayectoria educativa favorable, hasta su culminación.		25. En la institución educativa se realizan acciones para fomentar la asistencia permanente de los estudiantes						X		X			X						
			26. En la institución educativa se realiza el seguimiento a los estudiantes que no asisten a clases						X		X			X						
			27. En la institución educativa se han elaborado políticas para garantizar el acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa							X		X			X					
			28. En la institución se han implementado medidas para la reducción del número o porcentaje de estudiantes que interrumpen sus estudios							X		X			X					

Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE	Se brindan las condiciones operativas necesarias para el funcionamiento de la IE	29. En la institución existe preocupación por la elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afecten su cumplimiento.						X		X		X		X		
		30. En la institución educativa se gestiona en forma oportuna y sin condicionamientos la matrícula de los estudiantes (acceso y continuidad de estudios).						X		X		X		X		
		31. En la institución educativa se realiza el seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de la IE asegurando el cumplimiento del tiempo lectivo y de gestión.						X		X		X		X		
		32. En la institución educativa se realiza en forma oportuna el uso de materiales y recursos educativos, mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.						X		X		X		X		
Gestión de la práctica pedagógica orientada al	Se desarrollan acciones orientadas al mejoramiento del proceso de	33. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado con énfasis en la planificación curricular						X		X		X		X		

		enseñanza aprendizaje	34. En la institución se generan estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la conducción y mediación de los aprendizajes						X		X		X		X		
			35. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico desde un enfoque participativo y colaborativo						X		X		X		X		
			36. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la evaluación formativa						X		X		X		X		
	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	Se generan acciones y espacios para el acompañamiento socio afectivo y cognitivo de los estudiantes	37. En la institución educativa se promueve el fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.						X		X		X		X		

			38. En la institución educativa se promueve la atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.						X		X		X		X	
			39. En la institución educativa se promueve el establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.						X		X		X		X	
			40. En la institución educativa se promueve la elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la IE.						X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Instrumento tiene consistencia de variables, dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: PEDRO PRADO LOZANO DNI: 21535126

Especialidad del validador: Docente de matemáticas e Investigación educativa. Dr en Administración de la Educación

7 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce de manera participativa la planificación institucional	1. Diagnostica las características del entorno institucional.						X		X		X		X		
			2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión.						X		X		X		X		
			3. Establece de manera consensuada metas y objetivos de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores	4. Promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			5. Genera un clima institucional basado en el respeto a la diversidad y comunicación permanente						X		X		X		X		
			6. Promueve estrategias de prevención de conflictos.						X		X		X		X		

	Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	7. Promueve el uso óptimo y racional del uso de la infraestructura institucional						X		X		X		X		
		8. Gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de aprendizaje de calidad.						X		X		X		X		
		9. Gestiona e implementa estrategias y mecanismos que garanticen la transparencia en el manejo de cuentas.						X		X		X		X		
		10. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua de los aprendizajes						X		X		X		X		
	Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa	11. Gestiona oportunamente la formación continua de los docentes.						X		X		X		X		
		12. Implementa estrategias para mejorar el desempeño de los docentes						X		X		X		X		
		13. Estimula la iniciativa de los docentes para las innovaciones.						X		X		X		X		
		14. Promueve la reflexión permanente de la práctica pedagógica de los profesores						X		X		X		X		
		15. Promueve una cultura evaluativa en la institución						X		X		X		X		
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	11. Gestiona oportunamente la formación continua de los docentes.						X		X		X		X	
12. Implementa estrategias para mejorar el desempeño de los docentes								X		X		X		X		
13. Estimula la iniciativa de los docentes para las innovaciones.								X		X		X		X		
14. Promueve la reflexión permanente de la práctica pedagógica de los profesores								X		X		X		X		
15. Promueve una cultura evaluativa en la institución								X		X		X		X		

		Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución	16. Promueve la participación de los equipos de docentes en la planificación curricular						X		X		X		X	
			17. Monitorea sistemáticamente el uso de los recursos y estrategias metodológicas por los profesores						X		X		X		X	
			18. Promueve el uso de estrategias pertinentes a la atención a las necesidades especiales de los estudiantes.						X		X		X		X	
			19. Orienta los procesos de evaluación con criterios claros y coherentes.						X		X		X		X	
			20. Asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de los procesos de evaluación.						X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento si es aplicable por tener consistencia de variables, dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mag. ROMAN HUMBERTO CAMARGO ALEGRIA DNI: 21532208

Especialidad del validador: Docente de Historia y Geografía. Mag. en Administración de la Educación.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

Variable	$\bar{D} \in \bar{E} \bar{S}$	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta	Criterios de evaluación	Observaciones y/o
----------	-------------------------------	-------------	-------	---------------------------	-------------------------	-------------------

				Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		recomendaciones			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR	Desarrollo integral de las y los estudiantes	Monitoreo de los niveles de desarrollo de las competencias en relación con los estándares de aprendizaje establecidos por el CNEB	1. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que obtienen un nivel de logro satisfactorio en las evaluaciones de la I.E.						X		X		X		X					
			2. En la institución educativa se realizan acciones para la reducción del número de estudiantes que obtienen el nivel de logro en inicio						X		X		X		X					
			3. En la institución educativa se fomenta la participación de los estudiantes en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales						X		X		X		X					
			4. En la institución educativa se realizan acciones para incrementar el porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas nacionales, regionales o locales						X		X		X		X					

	Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	Estudiantes acceden al sistema educativo, en donde la IE les ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de una trayectoria educativa favorable, hasta su culminación.	5. En la institución educativa se realizan acciones para fomentar la asistencia permanente de los estudiantes						X		X		X		X				
			6. En la institución educativa se realiza el seguimiento a los estudiantes que no asisten a clases						X		X		X		X				
			7. En la institución educativa se han elaborado políticas para garantizar el acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa						X		X		X		X				
			8. En la institución se han implementado medidas para la reducción del número o porcentaje de estudiantes que interrumpen sus estudios						X		X		X		X				
	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE	Se brindan las condiciones operativas necesarias para el funcionamiento de la IE	9. En la institución existe preocupación por la elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afecten su cumplimiento.						X		X		X		X				
			10. En la institución educativa se gestiona en forma oportuna y sin condicionamientos la matrícula de los estudiantes (acceso y continuidad de estudios).						X		X		X		X				

		11. En la institución educativa se realiza el seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de la IE asegurando el cumplimiento del tiempo lectivo y de gestión.						X		X		X		X		
		12. En la institución educativa se realiza en forma oportuna el uso de materiales y recursos educativos, mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.						X		X		X		X		
Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB	Se desarrollan acciones orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje	13. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado con énfasis en la planificación curricular						X		X		X		X		
		14. En la institución se generan estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la conducción y mediación de los aprendizajes						X		X		X		X		
		15. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico desde un enfoque participativo y colaborativo							X		X		X		X	

			16. En la institución se generan de espacios de trabajo colegiado y estrategias de acompañamiento pedagógico con énfasis en la evaluación formativa						X		X		X		X	
Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes	Se generan acciones y espacios para el acompañamiento socio afectivo y cognitivo de los estudiantes	17. En la institución educativa se promueve el fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.							X		X		X		X	
		18. En la institución educativa se promueve la atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.							X		X		X		X	
		19. En la institución educativa se promueve el establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.								X		X		X		X

			20. En la institución educativa se promueve la elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la IE.						X		X		X		X	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento si es aplicable por tener consistencia de variables, dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: : **Mag. ROMAN HUMBERTO CAMARGO ALEGRIA** **DNI: 21532208**

Especialidad del validador: **Docente de Historia y Geografía. Mag. en Administración de la Educación.**

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Noviembre del 2021



Roman Alegria
ROMAN HUMBERTO CAMARGO ALEGRIA
CETPRO JULIO C. YELLO
DIRECTOR

Firma del Experto Informante.