

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la Institución

Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023

Para optar el grado académico de Maestro en:

Docencia en el Nivel Superior

Autor:

Bach. Luzmila Victoria MUÑOZ CASTRO

Asesor:

Dr. Armando Isaias CARHUACHIN MARCELO

Cerro de Pasco – Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la Institución

Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Werner Isaac SURICHAQUI HIDALGO
PRESIDENTE

Dr. Raul MALPARTIDA LOVATON
MIEMBRO

Mag. Anibal Isaac CARBAJAL LEANDRO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 244-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Luzmila Victoria MUÑOZ CASTRO

Escuela de Posgrado:
MAESTRIA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA PARADO DE BELLIDO, YANACANCHA – PASCO, 2023”

ASESOR (A): Dr. Armando Isaías CARHUACHIN MARCELO

Índice de Similitud:
14%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 16 de diciembre del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154885046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.12.2025 19:00:23 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este minuto extraordinario de mi vida.

Por los triunfos y los minutos difíciles que me han enseñado a estimarle cada día más

AGRADECIMIENTO

A lo largo del proceso de investigación y desarrollo de la presente tesis titulada “Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023”, he contado con el apoyo invaluable de muchas personas e instituciones a quienes me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento.

En primer lugar, agradezco profundamente a mi asesor de tesis al Dr Armando Carhuachin Marcelo, por su orientación, paciencia y compromiso incondicional en cada etapa de esta investigación. Su experiencia y consejos han sido fundamentales para poder desarrollar este trabajo con la calidad que se presenta.

Agradezco a los docentes y directivos de la Institución Educativa María Parado de Bellido, quienes me brindaron su tiempo y disposición para acceder a la información relevante y compartir sus experiencias. Su colaboración ha sido esencial para comprender los desafíos y logros en la gestión escolar y el desempeño docente en el contexto de la institución.

A mi familia, por su apoyo constante y por siempre motivarme a continuar con mis estudios, especialmente en los momentos más difíciles. Su confianza en mis capacidades ha sido un pilar fundamental en este proyecto.

Finalmente, agradezco a todas los docentes que participaron en las entrevistas y cuestionarios, cuyos testimonios fueron clave para el desarrollo y análisis de los resultados.

Este trabajo es el fruto del esfuerzo colectivo y el apoyo recibido en cada momento, y a todos ellos, mi más sincero agradecimiento.

RESUMEN

Este trabajo de investigación, titulado “Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023”, aborda la influencia que tienen los compromisos de gestión asumidos por los directivos en el desempeño docente. Partiendo del reconocimiento de la gestión escolar como un elemento clave para el éxito educativo, la investigación plantea como problema central la necesidad de identificar cómo los directivos pueden, a través de su liderazgo y compromiso, crear un entorno favorable para el desarrollo profesional docente y el aprendizaje estudiantil.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en dicha institución. Para lograrlo, se empleó una metodología de investigación básica, con un diseño no experimental y un enfoque correlacional, que permitió explorar esta relación sin alterar el contexto real. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios y entrevistas a 70 docentes de la institución, quienes compartieron sus experiencias y percepciones sobre el impacto de las prácticas de gestión en su trabajo y en el ambiente escolar.

Los resultados de la investigación destacan que los directivos que ejercen un liderazgo colaborativo y fomentan la participación activa del equipo docente logran fortalecer la motivación y el compromiso de los docentes. Esto se traduce en un clima escolar positivo, donde los docentes se sienten respaldados y más inclinados a mejorar su práctica pedagógica, lo cual beneficia directamente el aprendizaje de los estudiantes. Además, se observa que la retención escolar y el progreso académico son mayores en un ambiente de gestión inclusiva y participativa, que promueve la innovación y la convivencia pacífica.

Palabras clave: Compromisos de gestión escolar, desempeño docente, gestión educativa, liderazgo escolar, clima de convivencia escolar.

ABSTRACT

This research work, titled “School Management Commitments and Teacher Performance at the María Parado de Bellido Educational Institution, Yanacancha – Pasco, 2023,” addresses the influence of school management commitments assumed by administrators on teacher performance. Recognizing school management as a key element for educational success, the study identifies the need to explore how administrators, through their leadership and commitment, can create a supportive environment for professional teacher development and student learning.

The general objective of the study is to determine the relationship between school management commitments and teacher performance at this institution. To achieve this, a basic research methodology was used, with a non-experimental design and a correlational approach, allowing the exploration of this relationship without altering the real context. Data collection was carried out through questionnaires and interviews with 70 teachers from the institution, who shared their experiences and perceptions about the impact of management practices on their work and the school environment.

The research results highlight that administrators who exercise collaborative leadership and encourage active participation from the teaching staff are able to strengthen teacher motivation and commitment. This results in a positive school climate, where teachers feel supported and more inclined to improve their pedagogical practice, which directly benefits student learning. Additionally, it was observed that school retention and academic progress are higher in an inclusive and participative management environment, promoting innovation and peaceful coexistence.

Keywords: School management commitments, teacher performance, educational management, school leadership, school climate for coexistence.

INTRODUCCIÓN

La gestión escolar es fundamental en la calidad de la educación, pues influye directamente en el desempeño docente y en los logros académicos de los estudiantes. La presente investigación, titulada “Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023”, aborda la relación entre los compromisos de gestión asumidos por los directivos y el desempeño de los docentes en dicha institución. Este estudio busca entender cómo las prácticas de gestión y liderazgo pueden crear un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo profesional docente y la mejora en los aprendizajes de los estudiantes.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos que detallan el proceso investigativo y los hallazgos obtenidos:

Capítulo I: Problema de Investigación. En este capítulo se define el problema central y su importancia en el contexto educativo actual. Incluye la formulación del problema general y los problemas específicos, así como los objetivos de la investigación y la justificación del estudio. Aquí también se presentan las limitaciones y alcances de la investigación, delimitando el contexto en el cual se lleva a cabo.

Capítulo II: Marco Teórico. Este capítulo desarrolla las bases teóricas y los antecedentes que sustentan el estudio. Se exploran conceptos clave, como los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, además de revisar investigaciones previas en el ámbito nacional e internacional que abordan la relación entre gestión escolar y calidad educativa. Este marco conceptual proporciona la base teórica que guiará el análisis de los resultados.

Capítulo III: Metodología de la Investigación. En este capítulo se describe el enfoque, el tipo de investigación y el diseño metodológico utilizado. La investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque correlacional. Se detalla la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios y entrevistas), así como los

procedimientos de análisis de datos. La validez y confiabilidad de los instrumentos también son discutidas, asegurando la rigurosidad del estudio.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados. Este capítulo muestra los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados, presentándolos de manera estructurada y comentando sus implicancias. Se utiliza el software SPSS para realizar análisis estadísticos, explorando la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente. Se interpretan los datos en función del marco teórico, identificando patrones y correlaciones que responden a los objetivos planteados.

Esta estructura permite un análisis integral del tema, brindando una comprensión profunda de cómo los compromisos de gestión escolar pueden influir en el desempeño docente, con el propósito de contribuir a la mejora continua de la calidad educativa en la región.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	5
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Formulación de Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
1.6. Limitaciones de la investigación	9

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedente nacional.....	13

2.2.	Bases teóricas - científicas.....	15
2.2.1.	Compromiso de Gestión	15
2.2.2.	Desempeño docente	20
2.3.	Definición de términos básicos	33
2.4.	Formulación de hipótesis.....	35
2.4.1.	Hipótesis general	35
2.4.2.	Hipótesis específica	35
2.5.	Identificación de variables.....	36
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	38
3.2.	Nivel de la investigación	38
3.3.	Método de investigación.....	38
3.4.	Diseño de investigación.....	39
3.5.	Población y muestra	39
3.5.1.	Población	39
3.5.2.	Muestra	39
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los Instrumentos de Investigación	40
3.7.1.	Validación y confiabilidad de instrumentos	40
3.7.2.	La validez de los instrumentos de recolección de datos	41
3.7.3.	Confiabilidad de los Datos	41
3.8.	Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	42
3.9.	Tratamiento estadístico.....	42

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	42
---	----

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	43
---	----

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	46
---	----

4.3. Prueba de Hipótesis	46
--------------------------------	----

4.4. Discusión de resultados	65
------------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach variable 1.	45
Tabla 2. Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach variable 2.	46
Tabla 3. Resultados del Test de Compromiso de gestión escolar	47
Tabla 4. Resultados del Test de Desempeño Docente	49
Tabla 5. Variable 1 Compromiso de gestión escolar.	51
Tabla 6. Dimensión 1 CGE1 Progreso anual de los aprendizajes.....	52
Tabla 7. Dimensión 2 CGE2 Retención anual de los estudiantes.....	53
Tabla 8. Dimensión 3 CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada.	54
Tabla 9. Dimensión 4 CGE4 Acompañamiento y monitoreo.	55
Tabla 10. Dimensión 5 CGE5 Acompañamiento y monitoreo.	56
Tabla 11. Variable 2 Desempeño Docente.....	57
Tabla 12. Variable 2 - Dimensión 1 Pedagógico.	58
Tabla 13. Variable 2 - Dimensión 2 Político.	59
Tabla 14. Variable 2 - Dimensión 3 Cultural.....	60
Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	61
Tabla 16. Correlación entre la Variable 1 y la Variable 2.	62
Tabla 17. Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 1 V2.....	62
Tabla 18. Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 2 V2.....	63
Tabla 19. Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 3 V2.....	64
Tabla 20. Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 4 V2.....	64
Tabla 21. Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 5 V2.....	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Variable 1 Compromiso de gestión escolar.	51
Gráfico 2. Dimensión 1 CGE1 Progreso anual de los aprendizajes.....	52
Gráfico 3. Dimensión 2 CGE2 Retención anual de los estudiantes.....	53
Gráfico 4. Dimensión 3 CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada.	54
Gráfico 5. Dimensión 4 CGE4 Acompañamiento y monitoreo.	55
Gráfico 6. Dimensión 5 CGE5 Acompañamiento y monitoreo.	56
Gráfico 7. Variable 2 Desempeño Docente.	57
Gráfico 8. Variable 2 - Dimensión 1 Pedagógico.	58
Gráfico 9. Variable 2 - Dimensión 2 Político.	59
Gráfico 10. Variable 2 - Dimensión 3 Cultural.....	60

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La investigación sobre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente a nivel mundial, con un enfoque específico en Sudamérica, es crucial para comprender y abordar los desafíos educativos en la región. Sudamérica se caracteriza por una diversidad cultural y socioeconómica considerable, lo que influye directamente en la gestión escolar y, por ende, en el rendimiento de los docentes. La exploración de las desigualdades socioeconómicas, las influencias de las políticas educativas regionales y la participación comunitaria permitirá una comprensión más profunda de cómo estos factores afectan la calidad de la educación en los distintos países sudamericanos. Además, al considerar las limitaciones de infraestructura y recursos, así como las necesidades educativas emergentes, la investigación contribuirá a la formulación de estrategias y políticas adaptadas a la realidad de la región, promoviendo un enfoque más contextualizado y efectivo para mejorar la calidad educativa.

La implementación de este estudio también ofrecerá perspectivas valiosas para el diseño de intervenciones y programas educativos específicos, abordando los desafíos

únicos que enfrenta Sudamérica. Al entender cómo los compromisos de gestión escolar, como la participación comunitaria y la adaptación a contextos culturales específicos, impactan en el desempeño docente, se podrán establecer estrategias más efectivas para mejorar la calidad de la educación en la región. En última instancia, esta investigación no solo contribuirá a la academia, sino que también proporcionará información esencial para los responsables de la formulación de políticas educativas, impulsando iniciativas concretas que aborden las necesidades particulares de Sudamérica y fomenten un desarrollo educativo equitativo y sostenible.

Los antecedentes de los compromisos de gestión escolar se basaron en los estudios realizados en Latinoamérica sobre eficacia escolar, uno de ellos fue el informe McKinsey en la que concluyó que hay seis intervenciones que ocurren en todos los niveles de desempeño para todos los sistemas. El estudio reveló que existen seis intervenciones comunes a todos los niveles de desempeño del proceso de mejora: construir las capacidades de enseñar de los profesores y de gestionar de los directores, evaluar a los alumnos, mejorar la información del sistema, facilitar las mejoras por medio de la introducción de políticas y leyes en educación, revisión del currículo y los estándares y asegurar la estructura de remuneración y reconocimiento adecuado para los profesores y directores. Basado en este tipo de estudios el Ministerio de Educación del Perú propuso una herramienta que ayuda en la gestión a los directivos, la matriz de los compromisos de gestión escolar, documento que todo directivo debe manejar durante el transcurso del año escolar como una herramienta de apoyo de su gestión.

En el año 2014, la Norma Técnica emitida por el Minedu estableció ocho Compromisos de Gestión Escolar; pero estos sufrieron un reajuste quedando el 2016 en seis compromisos de gestión escolar. Entre los compromisos que fueron modificados se encuentra el cumplimiento de la calendarización planificada por la institución

educativa que incluye un indicador adicional relacionado con el porcentaje de jornadas laborales efectivas de los docentes, cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de la totalidad de la jornada escolar. También se fusionaron tres Compromisos que durante el 2015 se organizaban en función a la dimensión técnico-pedagógica de la gestión y se evidenciaban a través del acompañamiento y monitoreo. Estos Compromisos se denominaban: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, Uso de herramientas pedagógicas por los docentes durante la sesión de aprendizaje. Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje. En la versión 2016 de la Norma Técnica se mantuvo la esencia y vigencia de estos Compromisos, además, presentaron de manera integrada en el 21 Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa, cuya finalidad es generar cambios significativos en la práctica docente, de tal forma que se garantice la existencia y distribución equitativa de oportunidades, y logros de aprendizaje de calidad para todos los estudiantes. Del mismo modo, el Compromiso 7: Gestión del clima escolar en la institución educativa, este año se presentó como Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa, y tiene un indicador adicional que verifica si la IE cuenta con un Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar y Normas de Convivencia actualizadas en el Reglamento Interno (RI) a nivel de aula e IE. De esta forma, se busca garantizar que los estudiantes tengan un aprendizaje significativo para la vida, que ejerzan su ciudadanía de manera responsable, que sean empáticos y respetuosos con su entorno. Asimismo, el último Compromiso, denominado Implementación del plan anual de trabajo, este año se expresa como Instrumentos de gestión educativa: Formulación del PEI e Implementación del PAT, e incide en lograr la participación de los actores educativos en la elaboración del PEI. Por este motivo en esta investigación se pretende determinar si existe una relación directa entre los

compromisos de gestión escolar y el desempeño docente. Según Minedu (2015): para crear condiciones favorables y asegurar los aprendizajes se requiere del: a) liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo y b) líderes pedagógicos que dinamicen las instituciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica. (p.11). Los docentes líderes son capaces de hacer de la escuela un lugar de aprendizaje, promueve la comunicación entre los docentes y trabaja de manera mancomunada de tal manera que se unan esfuerzos para lograr que su escuela funcione como un solo sistema para generar aprendizajes. Por ello el líder pedagógico es el que promueve el trabajo en equipo, es innovador, comparte sus experiencias entre colegas y busca orientar hacia el logro de las metas.

El estudio de la región Pasco, ubicada en el centro del Perú, es esencial para comprender y abordar desafíos socioeconómicos y ambientales específicos que enfrenta esta área geográfica. Pasco, conocida por su rica historia minera, presenta complejidades relacionadas con la explotación de recursos naturales, lo cual impacta tanto en el desarrollo económico como en la sostenibilidad ambiental de la región. La actividad minera ha generado beneficios económicos, pero también ha llevado a desafíos como la contaminación ambiental y la gestión de residuos. Investigar la región Pasco permitirá analizar en profundidad cómo la interacción entre la actividad minera y la preservación del entorno natural afecta la calidad de vida de la población local.

Además, Pasco enfrenta retos en términos de infraestructura y acceso a servicios básicos, lo que afecta directamente la calidad de la educación, la salud y otros aspectos fundamentales para el bienestar de la población. Al centrarse en Pasco, se podrán identificar soluciones específicas para mejorar la infraestructura y promover un desarrollo más equitativo. Asimismo, la investigación en esta región puede contribuir a la formulación de políticas que integren aspectos económicos, sociales y ambientales,

garantizando un desarrollo sostenible y mejorando la calidad de vida de sus habitantes. En resumen, el análisis de la región Pasco no solo proporcionará conocimientos valiosos sobre los desafíos locales, sino que también servirá como un caso de estudio significativo para abordar problemáticas similares en otras áreas geográficas con características socioeconómicas y ambientales comparables

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación Espacial

Esta investigación será ejecutada en la institución “María Parado de Bellido” de la provincia de Pasco

b) Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará desde el mes de julio del año 2023 donde se realizará la observación y recojo de información y el análisis para el proceso de recolección de datos con el apoyo del asesor; se estima realizarse en el mes de noviembre de 2023; mientras que la elaboración del informe y la corrección de la misma se ejecutaría hasta el mes de enero del 2024, finalizando con la sustentación del trabajo de investigación.

c) Delimitación Social

El trabajo de investigación tendrá protagonistas a los directivos y docentes de las Instituciones emblemáticas de la provincia de Pasco

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué forma los compromisos de gestión escolar se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa “María Parado de Bellido”, Yanacancha – Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre el progreso anual de los aprendizajes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, en el distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco, 2023?
- b. ¿Qué relación existe entre la retención anual de los estudiantes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, en el distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco, 2023?
- c. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, en el distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco, 2023?
- d. ¿Qué relación existe entre el acompañamiento y monitoreo con el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, en el distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco, 2023?
- e. ¿Qué relación existe entre la gestión de la convivencia escolar y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, en el distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco, 2023?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué forma los compromisos de gestión escolar se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre el progreso anual de los aprendizajes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido,

Yanacancha – Pasco, 2023

- b. Determinar la relación que existe entre la retención anual de los estudiantes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha- Pasco 2023
- c. Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023
- d. Determinar la relación que existe entre el acompañamiento y monitoreo con el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023
- e. Determinar la relación existe entre la gestión de la convivencia escolar y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023

1.5. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El presente trabajo busca aportar al desarrollo del conocimiento en el campo de la gestión educativa, centrándose en la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente. Desde un enfoque académico, se pretende explicar cómo factores institucionales como el progreso de los aprendizajes, la retención escolar, el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento pedagógico y la convivencia influyen en la labor de los docentes. Asimismo, la investigación enriquece el debate teórico sobre la gestión escolar en contextos públicos de educación básica, fortaleciendo la comprensión del papel que cumplen los compromisos institucionales en la mejora del rendimiento profesional de los maestros.

Justificación práctica

La realidad educativa de la institución María Parado de Bellido, ubicada en Yanacancha – Pasco, evidencia la necesidad de fortalecer tanto los procesos de gestión escolar como el desempeño de los docentes. En este sentido, el estudio constituye una herramienta útil para que los directivos y docentes reconozcan las dimensiones que más impactan en la calidad educativa. Los resultados permitirán diseñar estrategias de mejora en la gestión institucional, promover un ambiente laboral favorable y potenciar las capacidades docentes, con efectos directos en los aprendizajes y en la formación integral de los estudiantes.

Justificación metodológica

Metodológicamente, la investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo y correlacional, lo que permite analizar de manera objetiva el grado de relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente. El uso de un cuestionario validado aplicado a una muestra representativa de la población garantiza la confiabilidad de los datos obtenidos. Este diseño metodológico, al ser replicable, constituye un aporte valioso para otros estudios que busquen examinar la influencia de factores de gestión institucional en el desempeño de los docentes en distintas realidades educativas.

Justificación epistemológica

Desde la perspectiva epistemológica, este estudio se fundamenta en una mirada crítica y reflexiva que reconoce la importancia de generar conocimiento aplicable a la mejora de la práctica educativa. Se parte de la idea de que la gestión escolar y el desempeño docente son fenómenos sociales que pueden conocerse a partir de la experiencia y percepción de sus propios actores. Así, el conocimiento que surge de esta investigación no solo explica la relación entre variables, sino que también se orienta al

bienestar colectivo, contribuyendo a la construcción de una educación más inclusiva, eficiente y de calidad.

Justificación legal

La investigación se encuentra alineada con el marco normativo educativo peruano, especialmente con la Ley General de Educación N.º 28044, que establece como principios la mejora de los aprendizajes, la equidad y la calidad del servicio educativo. Del mismo modo, responde a los lineamientos del Proyecto Educativo Nacional al 2036, que promueve instituciones educativas que aseguren aprendizajes de calidad y docentes altamente competentes. Asimismo, se sustenta en los Compromisos de Gestión Escolar establecidos por el MINEDU (2021), los cuales orientan la labor institucional hacia el logro de aprendizajes, la retención estudiantil, el cumplimiento del calendario, el acompañamiento pedagógico y la convivencia escolar como ejes prioritarios de la gestión educativa.

1.6. Limitaciones de la investigación

1. Generalización Geográfica: Los resultados pueden ser específicos de la provincia de Pasco y no pueden aplicarse directamente a otras regiones geográficas con contextos educativos diferentes.
2. Limitación Temporal: La investigación se enfoca en el año 2023, lo que limita la capacidad de extrapolar los resultados a periodos anteriores o posteriores. Cambios en políticas o condiciones socioeconómicas podrían influir en la validez temporal de los hallazgos.
3. Sesgo de Respuesta: La información recopilada a través de encuestas o entrevistas puede estar sujeta a sesgos de respuesta, donde los participantes pueden proporcionar respuestas sesgadas o socialmente deseables.
4. Restricciones en la Disponibilidad de Datos: La falta de acceso a datos completos

sobre gestión escolar y desempeño directivo puede limitar la amplitud y la profundidad del análisis.

5. Cambios en las Condiciones del Entorno Educativo: Condiciones educativas cambiantes durante el período de estudio podrían afectar los resultados, y eventos imprevistos pueden influir en la interpretación de los hallazgos.
6. Limitaciones en la Metodología: La metodología utilizada puede tener limitaciones inherentes, como la elección de instrumentos de recopilación de datos o el diseño del estudio, que podrían influir en la validez de los resultados

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Carrasco S. (2015) en su tesis titulada “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación Magíster en Educación Mención Currículum y Comunidad Educativa tesis para optar al grado de magíster en educación, mención currículum y comunidad educativa. Santiago Chile. Señala en sus conclusiones que surgen del análisis de las problemáticas que se han instalado en las escuelas del país en relación a la implementación y gestión del currículum por parte de los directores de las instituciones escolares municipalizadas. Las complejidades y particularidades del sistema educativo municipal y la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su área de acción, han sido los elementos claves que han complejizado la gestión del currículum en las escuelas. En el artículo titulada: Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes, de la Secretaría de Estado de Educación, 2016

1ª Edición 2016, Santo Domingo, República Dominicana. La Secretaría de Estado de Educación ha definido un Modelo de Gestión para los centros educativos centrado en la enseñanza y los aprendizajes de sus estudiantes. En el Plan Estratégico, se plantean las líneas claves que se han priorizado para modernizar la gestión educativa, a través de sus instancias y actores e indica los resultados esperados que deberán consolidarse y ampliarse en beneficio de un mejor desempeño institucional en los Centros Educativos. En este marco, el Modelo de Gestión de las Escuelas Efectivas es una intervención estratégica que busca promover resultados destacables en el aprendizaje, garantizando el máximo tiempo de enseñanza en la escuela, procurando el esfuerzo sostenido de todos los actores del proceso educativo y creando condiciones básicas para el aprendizaje, incluyendo liderazgo pedagógico, un positivo clima escolar y ambientes físicos seguros y acogedores.

Castro R. (2016) en su Tesis titulada: “Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía. La autora en su resumen de la investigación señala que la voz de los directivos y docentes en la experiencia de la reforma educacional chilena La tesis tiene como objeto de estudio aspectos relevantes de la micropolítica educativa, considerada como el escenario auténtico de la práctica escolar y donde se evidencian las interacciones de los sujetos. A la vez, que es donde se ponen de manifiesto las tensiones, las resistencias y los “nudos críticos” del sistema. En este escenario es donde situamos lo que se ha denominado la “caja negra” del sistema educativo, ya que contiene la información más relevante acerca de lo que efectivamente ocurre con los cambios educativos establecidos por el Estado de Chile y sus respectivos gobiernos.

2.1.2. Antecedente nacional

Bazán (2015) en la tesis titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en la cual se empleó una investigación transversal-correlacional, llegó a las siguientes conclusiones: La calidad del desempeño docente así como sus capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones interpersonales influye en el rendimiento escolar de los estudiantes. La relación entre profesor y rendimiento de los estudiantes de Comunicación es primordial, en el sentido que es indispensable la correcta y oportuna orientación académica y psicológica a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase, para reforzar el desarrollo armónico, personalidad, convicciones e ideales; así como en aspecto académico. Las explicaciones de las sesiones de clase no son suficientes; el profesor tiene el deber de reforzar su labor docente con trato amable y oportuno en las necesidades del estudiante.

Yábar S. (2016), en su tesis titulada: “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 Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post-grado. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la calidad de los procesos en el aula. De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las

necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas.

Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

Torres P.& Zegarra U. (2014) artículo publicado titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014, Perú”. El artículo trata sobre el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la " t " de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Soria (2016), realizó una investigación que tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes de Educación Primaria de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales ingresantes 2015 de la Universidad Nacional de Ucayali, cuya muestra fue de 164 estudiantes, con el procesamiento de datos se tuvo como resultados una relación significativa positiva entre

el desempeño y calidad de aprendizajes que obtiene los estudiantes, que mediante el programa estadístico de PEARSON se obtuvo un nivel de r : 0.8734690 lo cual determina una relación positiva significativa alta entre la variable desempeño docente y aprendizaje. En la cual se aceptó la H_a y se descarta H_o , donde la variable x se relaciona significativamente con la variable y .

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Compromiso de Gestión

Los compromisos de gestión escolar se refieren a las responsabilidades y acuerdos asumidos por los distintos miembros de una institución educativa, incluyendo el equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes, padres de familia y, en algunos casos, la comunidad. Estos compromisos tienen como objetivo mejorar el funcionamiento de la escuela, la calidad de la educación y el logro de metas académicas. Se caracterizan por la participación activa de la comunidad, la claridad en los objetivos y metas, la evaluación continua y la adaptabilidad para buscar la mejora constante. En resumen, los compromisos de gestión escolar promueven la responsabilidad compartida y la colaboración en la búsqueda de una educación de calidad.

Ministerio de educación (Minedu, 2014) En Fascículo de Gestión Escolar centrada en los Aprendizajes menciona “Los Compromisos de gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes” (p 13).

Estos compromisos ayudaran a la comunidad educativa a tener una mejor perspectiva de cómo van desarrollando el año escolar y que logros van alcanzando al pasar este. Los compromisos de gestión escolar que se debe considerar son: a) el progreso anual de los aprendizajes b) Retención anual e interanual de los estudiantes c)

cumplimiento de la calendarización planificada d) acompañamiento y monitoreo docente d) gestión de la convivencia escolar

Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes

El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes se refiere a que toda la comunidad educativa debe orientar sus esfuerzos en incrementar los resultados obtenidos a nivel académico con respecto al año anterior, tanto en la evaluación censal como en las áreas curriculares que imparte la Institución Educativa. Para ello los directivos son los líderes que deben desarrollar las jornadas de reflexión con los docentes, y estos a su vez con los padres de familia para tomar acuerdos y establecer compromisos que lleven a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Los directivos se basarán en los reportes de resultados que brindan el SICRECE (sistema de consulta de resultados de la evaluación censal de estudiantes) y el SIAGIE (Sistema de información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa); para obtener los resultados de las evaluaciones censales aplicadas a segundo y cuarto grado de primaria y a segundo de secundaria así como para comparar los resultados de los años anteriores se apoyará en el SICRECE y para conocer los calificativos finales en las diferentes áreas curriculares utilizará las actas de evaluación de los estudiantes emitidas por el SIAGIE; con esta información durante la jornada de reflexión los directivos y los docentes deberán hacer el análisis respectivo para plantearse metas a lograr en el presente año escolar. Como siguiente paso será compromiso de los docentes hacer la reflexión con los padres de familia para elaborar un plan de mejora que le ayude a superar las dificultades detectadas, así se involucrará a toda la comunidad educativa en un mismo fin la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Es por ello que son evaluados en segundo, cuarto de primaria y segundo de secundaria porque estos grados representan el fin de un ciclo, según Minedu 2015 se considera a segundo grado porque representa

el final del tercer ciclo de la EBR, en el cual se espera que nuestros estudiantes consoliden sus habilidades de lectoescritura...segundo año de secundaria representa el final del sexto ciclo de la EBR, momento adecuado para saber cómo está el nivel de aprendizaje de los estudiantes y apoyarlos oportunamente, de tal manera que concluyan su educación secundaria satisfactoriamente (p. 16) Es a ellos a quienes se les aplica las evaluaciones de preparación desde el inicio del año escolar para ejercitarlos en las evaluaciones tipo ECE.

Compromiso 2: Retención anual e interanual de los estudiantes

La retención anual e interanual de los estudiantes se refiere a la capacidad que demuestra la Institución Educativa para mantener a sus estudiantes año a año, es decir no disminuye sus estudiantes debido a traslados o abandono. Con este compromiso se busca erradicar la deserción escolar para ello toda la comunidad educativa debe establecer los mecanismos necesarios para retener estudiantes y logren concluir sus estudios al finalizar el año escolar. La fuente de apoyo y verificación del cumplimiento de este compromiso serán las nóminas de matrícula y actas de evaluación del año anterior obtenidas del SIAGIE. En las instituciones educativas la mayoría de estudiantes concluyen el año escolar en la misma institución en la que iniciaron, pero se da casos de familias que cambian de residencia o cambian de centro de labores lo que hace que los hijos tengan que trasladarse a otros colegios, según Ministerio de educación (Minedu, 2015) Conclusión: “Hace referencia a los estudiantes que se matriculan en una IE, desarrollan sus actividades de aprendizaje durante el año lectivo y culminan el año escolar en la misma I.E” (p 19). En algunas ocasiones esto puede afectar al desempeño académico de los estudiantes. Por otro lado, según Ministerio de educación (Minedu, 2015) Permanencia: “Se refiere a los estudiantes que habiendo desarrollado y culminado sus actividades de aprendizaje en una IE determinada,

ratifican su matrícula el año siguiente” (p 19). Lo que significa que la institución educativa tiene la capacidad de retener a sus estudiantes, probablemente porque brinda un buen servicio educativo. Es deber de la institución educativa conservar a sus estudiantes durante todo el periodo escolar, por ello los directivos y docentes ejecutaran acciones para retener a sus estudiantes año a año, además orientaran oportunamente para que concluyan de manera satisfactorio su año académico.

Compromiso 3: cumplimiento de la calendarización planificada

(MINEDU; 2017), Este es un compromiso de proceso, denominado así porque su desarrollo es una condición básica para el logro de los compromisos de resultado, es decir, los compromisos 1 y 2. Este compromiso, por su naturaleza e importancia, moviliza a la comunidad educativa hacia la optimización y el aprovechamiento del tiempo en la ejecución de sus funciones. Comprende dos aspectos complementarios entre sí: la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. El cumplimiento de ambas jornadas garantizará el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificada. Su cumplimiento toma como base el logro del mínimo de horas lectivas exigidas por nivel y modalidad educativa. Sin embargo, se debe tener presente que cada hora por encima de dicho mínimo encierra una oportunidad para mejorar los aprendizajes de los estudiantes

Compromiso 4: acompañamiento y monitoreo docente

Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica se refiere al seguimiento, supervisión y reflexión del desarrollo de la clase que deben hacer los directivos a los docentes. Este proceso se debe dar durante el año escolar para ello el directivo debe plantearse como meta al menos tres visitas por docente para observar el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en las cuales aplicará la ficha de monitoreo y acompañamiento docente momento en que registrará principalmente el uso pedagógico

del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales educativos. Después de la observación de la sesión de aprendizaje el directivo debe hacer una reflexión de los resultados con el docente para establecer los compromisos para superar las dificultades en su práctica pedagógica. Según (Minedu, 2015) “...el liderazgo pedagógico del directivo se centra en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente, para ello, se genera una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica” (p.18). Un buen líder tendrá la capacidad de establecer una comunicación asertiva con el docente para un mejor acompañamiento. La supervisión de la clase a cargo de los coordinadores o directivos es parte del monitoreo y para el (Minedu, 2015) Monitoreo pedagógico: “Es un proceso sistemático que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar” (p.22). Por ello los docentes siempre deben tener al día sus planificaciones de clase y registros auxiliares. El acompañamiento es un proceso reflexivo que experimenta el docente en la revisión de su práctica pedagógica que lo puede realizar con el directivo y/o con sus pares para enriquecer sus estrategias pedagógicas, compartir instrumentos y materiales así asegurar la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes atendiendo a sus necesidades y diferencias (Minedu, 2015) manifiesta Acompañamiento pedagógico: Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa. (p.23) El análisis de este proceso se puede realizar en las reuniones técnico pedagógicas, en grupos de inter aprendizajes

y reuniones de coordinación; es el momento en el que el docente debe reflexionar junto al directivo sobre sus fortalezas, debilidades y asumir un compromiso para la mejora.

Compromiso 5: gestión de la convivencia escolar

Este compromiso busca promover una adecuada gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de una ciudadanía activa, una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia. Abad (2010) sostiene que “las I.I.EE. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”. Las escuelas en las que se desarrollan relaciones positivas son espacios donde los estudiantes pueden sentirse seguros y protegidos, y las situaciones de violencia, que generan ansiedad o miedo en las personas, son prevenidas y manejadas adecuadamente. Ello garantiza que los estudiantes puedan concentrarse en aprender y desarrollar todo su potencial, lo que facilita el logro de todos los aprendizajes esperados y la buena convivencia. Esto contribuye a su formación como ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables

2.2.2. Desempeño docente

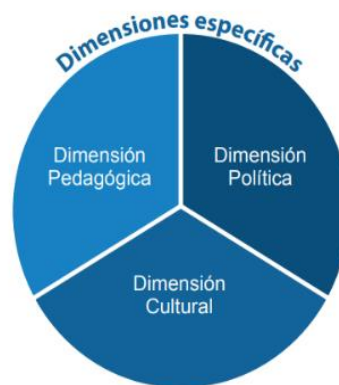
Montenegro (como se citó en Palomino, 2012) afirma:

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva. (p.45)

Por lo tanto, el desempeño es la forma como el docente o cualquier otro profesional se desenvuelva en el cargo que ocupe, lo importante es que lo debe hacer de manera efectiva y eficiente. Chiavenato 2002) se refiere al término desempeño como “la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, sustentado en las habilidades y capacidades de las personas y su percepción del papel que ejecutan” (p. 356). Pero debemos tener en cuenta que el desempeño docente se puede medir a través de diversos instrumentos y que los directivos de las instituciones educativas siguen una metodología orientada por el Ministerio de educación a través de la evaluación en base al marco del buen desempeño docente.

El Marco del buen desempeño docente

Es una herramienta estratégica que tiene como finalidad dar a conocer y medir las competencias que deben dominar los docentes para lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes. En el Marco propuesto por el Minedu se menciona tres funciones específicas para la docencia: cultural, política y pedagógica; funciones que debe cumplir todo docente que tiene un buen desempeño. (19 pág.)



Esto se refiere al conocimiento de su entorno, trato amable a sus estudiantes, se preocupa por su crecimiento profesional, fortalece la identidad común, despierta el interés del estudiante por aprender, favorece la convivencia democrática y el respeto a la diversidad, planifica el proceso enseñanza – aprendizaje y evalúa los aprendizajes.

Dimensión Pedagógica

Marco de Buen Desempeño Docente (2016), La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales.

- a) El juicio pedagógico; que supone tener criterios —variados, multidisciplinarios e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
- b) El liderazgo motivacional; que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
- c) La vinculación; que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos

Dimensión Cultural

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión Política

Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos

Factores determinantes en el desempeño docente

El desempeño docente se refiere a la ejecución y calidad del trabajo realizado por un profesor en el ámbito educativo. Evaluar el desempeño docente es crucial para garantizar la calidad de la educación y el desarrollo académico de los estudiantes. Los aspectos clave relacionados con el desempeño docente suelen incluir:

Planificación de Clases: Evaluar la capacidad del docente para planificar y organizar lecciones efectivas que se ajusten a los objetivos educativos y a las necesidades de los estudiantes.

Metodología de Enseñanza: Observar y analizar las estrategias de enseñanza utilizadas por el docente para asegurarse de que sean adecuadas y efectivas, fomentando la participación y comprensión de los estudiantes.

Gestión del Aula: Evaluar la habilidad del docente para mantener un ambiente de aprendizaje positivo y disciplinado, promoviendo un entorno seguro y respetuoso.

Evaluación y Retroalimentación: Analizar cómo el docente evalúa a los estudiantes y proporciona retroalimentación constructiva. La evaluación debe ser justa, objetiva y alineada con los objetivos de aprendizaje.

Relación con los Estudiantes: Evaluar la capacidad del docente para establecer relaciones positivas y constructivas con los estudiantes, mostrando empatía y comprendiendo las necesidades individuales.

Desarrollo Profesional: Considerar la disposición del docente para participar en actividades de desarrollo profesional, demostrando un compromiso con la mejora continua.

Colaboración con Colegas: Evaluar la capacidad del docente para colaborar con otros educadores, contribuyendo al trabajo en equipo y compartiendo buenas prácticas.

Comunicación con Padres de Familia: Evaluar la habilidad del docente para comunicarse eficazmente con los padres, proporcionando información sobre el progreso académico y el comportamiento de los estudiantes.

Innovación Educativa: Reconocer la disposición del docente para implementar enfoques innovadores y adaptarse a nuevas metodologías pedagógicas.

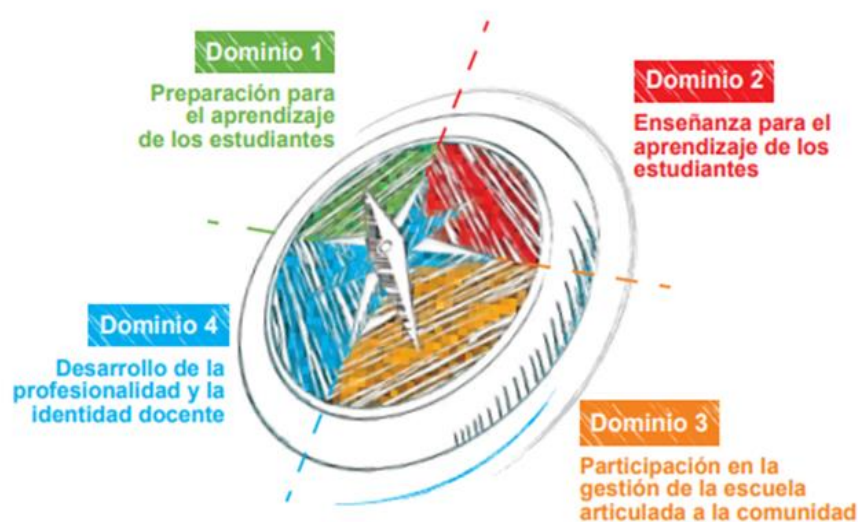
La evaluación del desempeño docente a menudo se realiza a través de observaciones en el aula, revisiones de lecciones, análisis de resultados de evaluaciones estandarizadas y otros métodos. Es importante que estos procesos de evaluación sean

justos, transparentes y orientados al desarrollo profesional, con el objetivo de mejorar la calidad educativa y brindar un entorno propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

Dominios del desempeño docente del Marco del Buen Desempeño Docente.

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Dominio I: preparación para el aprendizaje de los estudiantes Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos

en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio III: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizaje.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad

profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional

Competencias Docentes

Para efectos del presente documento, se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si

concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. Marco de Buen Desempeño Docente

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Dominios y competencias

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Rubrica de observación para evaluar el desempeño docente

Las rúbricas del desempeño docente son herramientas evaluativas que proporcionan criterios claros y específicos para medir y evaluar el rendimiento de los profesores en diversas áreas. Estas rúbricas son guías detalladas que establecen los estándares de desempeño esperados y describen los diferentes niveles de competencia en aspectos específicos de la enseñanza y las responsabilidades docentes.

Las rúbricas del desempeño docente suelen incluir una lista de criterios de evaluación que abarcan áreas como la planificación de lecciones, la presentación de

contenido, las estrategias de enseñanza, la gestión del aula, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, la comunicación con los padres y colegas, el compromiso profesional y el desarrollo continuo.

Cada criterio se describe en términos de niveles de logro, que van desde el nivel más bajo hasta el más alto. Estos niveles permiten una evaluación más precisa y detallada del desempeño del docente, proporcionando información específica sobre sus fortalezas y áreas de mejora.

El uso de rúbricas del desempeño docente promueve la objetividad en la evaluación, brinda retroalimentación constructiva y ayuda a establecer metas y planes de desarrollo profesional para los docentes. Además, facilita la comunicación entre los evaluadores y los educadores, contribuyendo a la mejora continua en la calidad de la enseñanza.

Estructura de las rubricas

Los cinco desempeños que se han considerado para este instrumento, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD). Los desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula son los siguientes:

Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir

de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas

Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

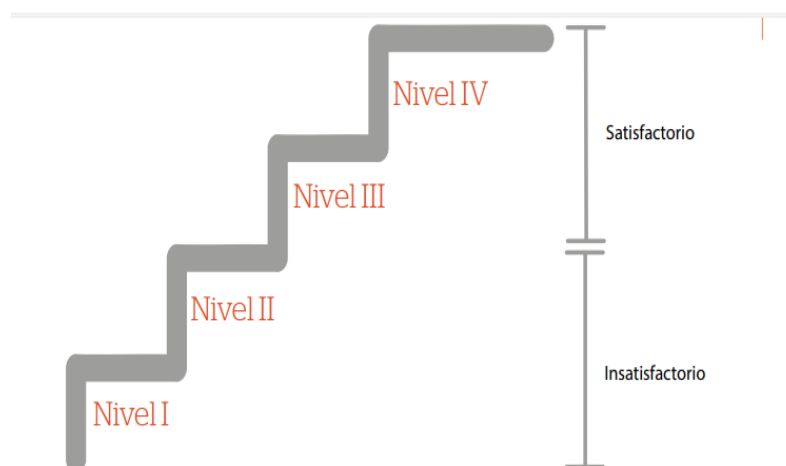
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Cada uno de los cinco desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes: › Nivel I (muy deficiente) › Nivel II (en proceso) › Nivel III (suficiente) › Nivel IV (destacado)



2.3. Definición de términos básicos

1. **Compromisos de gestión:** (Minedu, 2015) en Compromisos de Gestión escolar define Compromisos de gestión como “prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes” (p. 12)
2. **Marco buen desempeño docente:** (Minedu, 2016) en Marco del Buen Desempeño Docente de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Pg 25)
3. **Compromiso:** Becker (1960). El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación.

4. **Cultura:** MINEDU (2012), Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.
5. **Desempeño:** Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Por su parte, Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Al respecto, Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está 37 influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.
6. **Gestión:** Es un enfoque disciplinario para identificar, diseñar, ejecutar, documentar, medir, monitorear, controlar y mejorar los procesos de negocio, automatizados o no, para lograr resultados consistentes y alineados con los objetivos estratégicos de la organización
7. **Gestión escolar:** (Minedu, 2016) en Compromisos de Gestión escolar y Plan Anual de Trabajo de la I.E. 2017 lo define considera cuando “El director de la IE cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa” (p. 15)

8. **Dominio:** (Minedu, 2014) en Marco del Buen Desempeño Docente define dominio como “un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (p. 19)
9. **Competencia:** (Minedu, 2014) en Marco del Buen Desempeño Docente define competencia como “un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado” (p. 25)
10. **Monitoreo pedagógico:** (Minedu, 2015) “El monitoreo constituye un proceso sistemático que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar” (p.22).
11. **Acompañamiento pedagógico:** (Minedu, 2015) “Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula” (p.23).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Los compromisos de gestión escolar se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “María Parado de Bellido”, Yanacancha – Pasco, 2023

2.4.2. Hipótesis específica

- a. La relación es significativa entre el progreso anual de los aprendizajes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023

- b. La relación es significativa entre la retención anual de los estudiantes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha- Pasco 2023.
- c. La relación es significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023
- d. La relación es significativa entre el acompañamiento y monitoreo con el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023.
- e. La relación es significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023

2.5. Identificación de variables

La identificación de variables para el presente estudio es:

Variable Independiente

Compromisos de gestión escolar

Variable Dependiente

Desempeño docente

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Independiente <i>Compromiso de gestión escolar</i>	Los compromisos de gestión escolar se refieren a las responsabilidades y acuerdos asumidos por los distintos miembros de una institución educativa, incluyendo el equipo directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes, padres de familia y, en algunos casos, la comunidad.	Los compromisos de gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> • CGE 1 • CGE 2 • CGE 3 • CGE 4 • CGE 5
Dependiente <i>DESEMPEÑO DOCENTE</i>	Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.	(Minedu, 2016) en Marco del Buen Desempeño Docente de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógico • Político • Cultural

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo básica, la misma que, tal como manifiesta Sierra Bravo (2003) es aquella que pretende incrementar el conocimiento científico de un fenómeno de estudio sin ningún fin aplicativo o tecnológico; por lo que este tipo de investigación es esencial para que la ciencia se desarrolle como tal. Por ello, el objetivo de este estudio se orienta a determinar sí los compromisos de gestión escolar influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa emblemática “María Parado de Bellido” -2023.

3.2. Nivel de la investigación

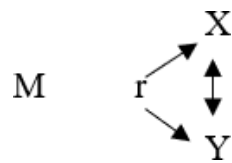
Según la clasificación de Valderrama (2013) el nivel de investigación es: una investigación descriptivo – correlacional. (p. 30)

3.3. Método de investigación

Se utilizará el método inductivo-deductivo.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó en la presente investigación es el no experimental. Al respecto Hernández Sampieri et al., (2016) indica que este diseño no manipula de ninguna forma alguna variable investigativa, sino más bien recolecta información de la realidad tal como se manifiesta. Así mismo será de corte transversal-correlacional; ya que la recopilación de datos se ejecutará en un solo momento de la investigación. En ese sentido el diseño esquemático es



Donde:

M: Muestra

X: Compromisos de Gestión Escolar

Y: Desempeño Docente

R: influencia entre la variable independiente sobre la dependiente

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está compuesta por 85 docentes de la institución Educativa emblemática “María Parado de Bellido”

3.5.2. Muestra

Para efectuar el cálculo de la muestra, se estimará a través de:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Del resultado obtenemos que la muestra es de 70 colaboradores

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumentos

Los principales instrumentos que se utilizó en el desarrollo de la investigación son:

- a) Cuestionario
- b) Guía de análisis documental

Técnicas de Recolección de Datos

El análisis de los datos recopilados se realizará a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 24 para Windows 10; dado que se ejecutará una adecuación a la versión original de los instrumentos; así mismo se procederá con análisis de validez por juicio de expertos. Posteriormente con los resultados obtenidos y subsanaciones de ser necesarios se procederá con la recolección de datos. Las principales técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación, son:

- c) Entrevista

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los Instrumentos de Investigación

3.7.1. Validación y confiabilidad de instrumentos

La validez y confiabilidad son características elementales con el que debe contar los instrumentos que servirán para recoger datos, ya que ellos otorgaran garantía de que los datos obtenidos fueron hechos en forma científica”. (Tamayo & Tamayo, 1998, p. 56)

Para Baechle & Earle (2008) “la validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. En esta investigación, la validez será realizada por el juicio de expertos”. (p. 85)

3.7.2. La validez de los instrumentos de recolección de datos

La validez de los instrumentos fue realizados a través de juicio de expertos, considerando que los instrumentos cumplan con el propósito al momento de recolectar la información,

Expertos o jueces encargados de validar los instrumentos

Expertos
1. Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
2. Mg. Jorge Luis CAJAVILCA VICUÑA
3. Mg. Yasary Saime RIVAS CORNELIO

3.7.3. Confiabilidad de los Datos

Para hallar la confiabilidad de datos utilizados del presente estudio de investigación, realizado en el objeto de estudio, se obtuvo luego de aplicar el cuestionario, procesados se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,858; resultado de confiabilidad que indica que es adecuado y favorable para aplicar el instrumento de investigación.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido ^a		0,0
Total	70	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,891	20

Fuente: resultados de la investigación

3.8. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 24 para Windows 10; dado que se ejecutará una adecuación a la versión original de los instrumentos; así mismo se procederá con análisis de validez por juicio de expertos. Posteriormente con los resultados obtenidos y subsanaciones de ser necesarios se procederá con la recolección de datos.

3.9. Tratamiento estadístico

El análisis estadístico se ejecutará a través de estadístico descriptiva e inferencial para la comprobación de la hipótesis a través del estadístico R Pearson

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Para la elaboración de la presente investigación se tomará todas las medidas éticas, así como de autoría y anonimato de datos a fin que no se perjudique de ninguna forma a los colaboradores de la misma.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó a cabo en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha, Pasco, 2023. Esta fase fue fundamental para recolectar los datos necesarios para analizar la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente. La planificación detallada permitió definir claramente los procedimientos, instrumentos y la población a estudiar.

La preparación incluyó la identificación y selección de la muestra, compuesta por 70 docentes de la institución, seleccionados bajo criterios de inclusión previamente establecidos. Además, se elaboraron y validaron los instrumentos de recolección de datos, como cuestionarios y entrevistas. Nos encargamos de aplicar los instrumentos recibí una capacitación adecuada, asegurando el manejo ético y confidencial de la información recolectada.

Para medir las percepciones de los docentes, se utilizaron cuestionarios estructurados, enfocados en tres dimensiones: el desarrollo integral de los estudiantes, la gestión de las condiciones operativas de la institución y la gestión del bienestar

escolar. A su vez, se realizaron entrevistas a los docentes, lo que permitió profundizar en la implementación de los compromisos de gestión escolar y su impacto en el desempeño docente.

La recolección de datos se realizó en el 2023. Los cuestionarios fueron distribuidos en formato físico dentro de la institución, donde los docentes completaron las encuestas. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los participantes mediante la firma de consentimientos informados.

Finalmente, los datos recolectados fueron procesados utilizando el software SPSS. Debido a que las variables no seguían una distribución normal, según los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis estadístico, lo cual permitió obtener una evaluación precisa de la relación entre las variables estudiadas.

Tabla 1. *Coefficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach variable 1.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	10
Estadísticas de total de elemento	
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Qué tan efectivos considera usted que son los compromisos de gestión escolar para mejorar el desempeño docente en la institución educativa María Parado de Bellido	,876
2. ¿En qué medida cree que los compromisos de gestión escolar han contribuido al desarrollo profesional de los docentes?	,883
3. ¿cómo calificaría la participación de los docentes en la definición y revisión de los compromisos de gestión escolar?	,890
4. ¿Cuánto impacto cree que tienen los compromisos de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes?	,880
5. ¿En qué medida percibe usted que la implementación de los compromisos de gestión escolar ha mejorado el ambiente de trabajo en la institución educativa?	,880
6. ¿cómo evaluaría la calidad de los mecanismos de retroalimentación y seguimiento de los compromisos de gestión escolar?	,884
7. ¿Qué tan satisfecho está con los programas de desarrollo profesional asociados a los compromisos de gestión escolar?	,881
8. ¿cómo calificaría la percepción de los docentes sobre la alineación de los compromisos de gestión escolar con sus necesidades y metas profesionales?	,880
9. ¿En qué medida considera que la comunidad educativa apoya los compromisos de gestión escolar para mejorar el desempeño docente?	,886
10. ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar y su impacto directo en el rendimiento de los docentes?	,876

Tabla 1: *Coefficiente de confiabilidad. Elaboración propia.*

Interpretación

El Alfa de Cronbach obtenido es 0.892, lo que indica una alta consistencia interna en el conjunto de los 10 ítems de tu cuestionario, reflejando que las preguntas miden de manera coherente los constructos de Compromisos de Gestión Escolar y Desempeño Docente. Este valor sugiere que el instrumento es fiable y que los resultados obtenidos serán estables y consistentes si se aplica en condiciones similares,

proporcionando una medición sólida de las variables en estudio. Un Alfa superior a 0.80 refuerza la calidad y precisión del cuestionario para la investigación.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Se analizan e interpretan los resultados obtenidos en la investigación, los cuales buscan establecer la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023.

4.3. Prueba de Hipótesis

Tabla 2. *Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach variable 2.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	10
Estadísticas de total de elemento	
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11. ¿Cómo evaluaría usted la percepción de los docentes sobre la influencia de su desempeño en el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes en la Institución Educativa María Parado de Bellido?	,860
12. ¿En qué medida cree que el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes se correlaciona con el nivel de compromiso y esfuerzo de los docentes?	,855
13. ¿El docente muestra capacidades pedagógicas dentro del aula?	,860
14. ¿El docente muestra la capacidad de manejar y exponer las competencias que los estudiantes desean lograr?	,845
15. ¿Conoce el docente cada secuencia de la clase según el enfoque propuesto por calidad educativa?	,867
16. ¿El docente presenta una conducta adecuada dentro del aula?	,848
17. ¿Los indicadores educativos que maneja la institución ayudan al fortalecimiento de las competencias docentes?	,851
18. ¿Las metas propuestas por las autoridades académicas en cuanto a su gestión como docente dentro y fuera del aula son cumplidas de una manera eficiente?	,846
19. ¿El docente se actualiza revisando contenidos didácticos de enseñanza-aprendizaje de la experiencia curricular que se presenta a su cargo?	,849
20. ¿Utiliza nuevas metodologías que generen la motivación de los aprendizajes?	,860

Tabla 2: *Coeficiente de confiabilidad. Elaboración propia.*

Interpretación

El Alfa de Cronbach de 0.867 indica una alta fiabilidad en los 10 ítems del cuestionario, lo que sugiere que las preguntas están bien correlacionadas y miden de manera consistente el mismo constructo o variable. Este valor refleja que el instrumento es confiable y proporciona resultados estables y coherentes, lo que garantiza la validez interna del cuestionario para medir los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente.

Tabla 3. Resultados del Test de Compromiso de gestión escolar

Prof.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
D1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
D2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
D3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	4
D4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
D5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
D6	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
D7	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3
D8	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3
D9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
D10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
D11	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2
D12	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4
D13	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3
D14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
D15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D16	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
D17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
D18	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4
D19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D20	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3
D21	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
D22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
D23	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3
D24	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
D25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D26	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3
D27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
D28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
D29	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
D30	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4
D31	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3

D32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D34	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5
D35	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
D36	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
D37	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
D38	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3
D39	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3
D40	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
D41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
D42	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
D43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
D44	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
D45	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
D46	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
D47	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4
D48	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
D49	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
D50	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
D51	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2
D52	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4
D53	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
D54	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4
D55	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3
D56	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4
D57	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4
D58	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
D59	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
D60	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2
D61	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
D62	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
D63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
D64	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
D65	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
D66	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4
D67	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4
D68	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
D69	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
D70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3

Fuente. *Elaboración propia.*

Tabla 4. Resultados del Test de Desempeño Docente

Prof.	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
D1	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3
D2	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4
D3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
D4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4
D5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
D6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
D7	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3
D8	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3
D9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
D10	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
D11	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2
D12	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3
D13	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
D14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4
D15	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4
D16	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3
D17	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
D18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
D19	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4
D20	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2
D21	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4
D22	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3
D23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D24	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
D25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
D26	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3
D27	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3
D28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
D29	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4
D30	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4
D31	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2
D32	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3
D33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
D34	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4
D35	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4
D36	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2
D37	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4
D38	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
D39	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3
D40	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3
D41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
D42	3	2	1	3	4	3	4	2	2	3
D43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

D44	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
D45	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
D46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
D48	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
D49	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
D50	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
D51	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4
D52	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4
D53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
D54	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
D55	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
D56	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5
D57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D58	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
D59	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
D60	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3
D61	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4
D62	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
D63	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
D64	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
D65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D66	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
D67	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3
D68	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4
D69	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
D70	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4

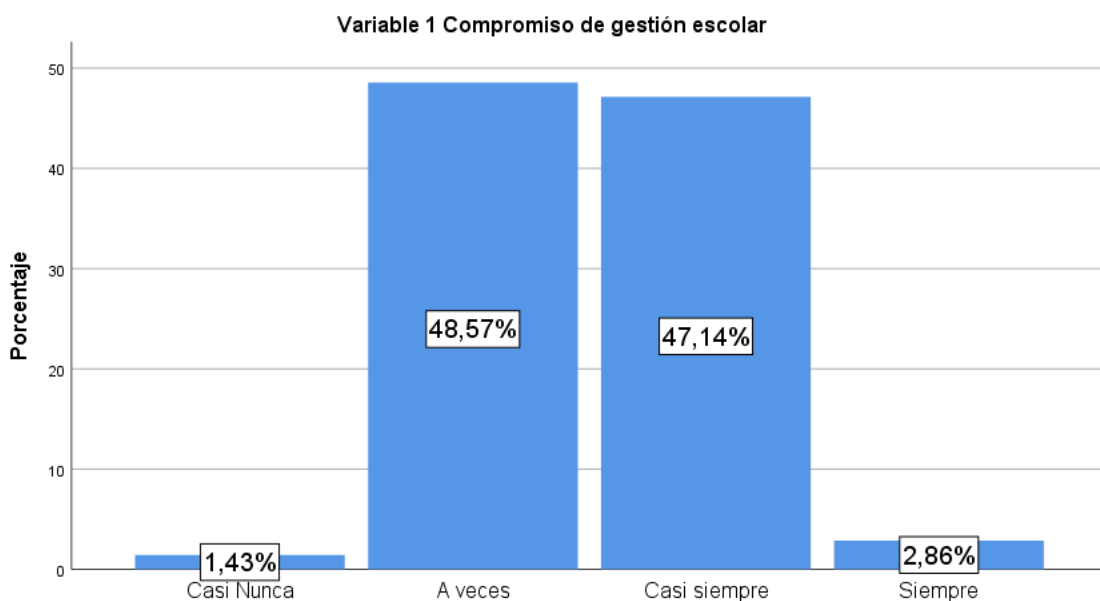
Fuente. *Elaboración propia.*

Tabla 5. Variable 1 Compromiso de gestión escolar.

Variable 1 Compromiso de gestión escolar		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	1,4
	A veces	34	48,6
	Casi siempre	33	47,1
	Siempre	2	2,9
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 1. Variable 1 Compromiso de gestión escolar.



Fuente. *Tabla 5. Variable 1 Compromiso de gestión escolar.*

Interpretación

En la Tabla 5 y el Gráfico 1 sobre la variable "Compromiso de gestión escolar", se observa que la mayoría de los encuestados considera que el compromiso de gestión escolar se da de manera consistente pero no plena: un 48.6% de los participantes indicaron que este compromiso ocurre "A veces", seguido por un 47.1% que respondió "Casi siempre". Solo un 2.9% señaló que el compromiso es "Siempre", mientras que un 1.4% mencionó que es "Casi nunca".

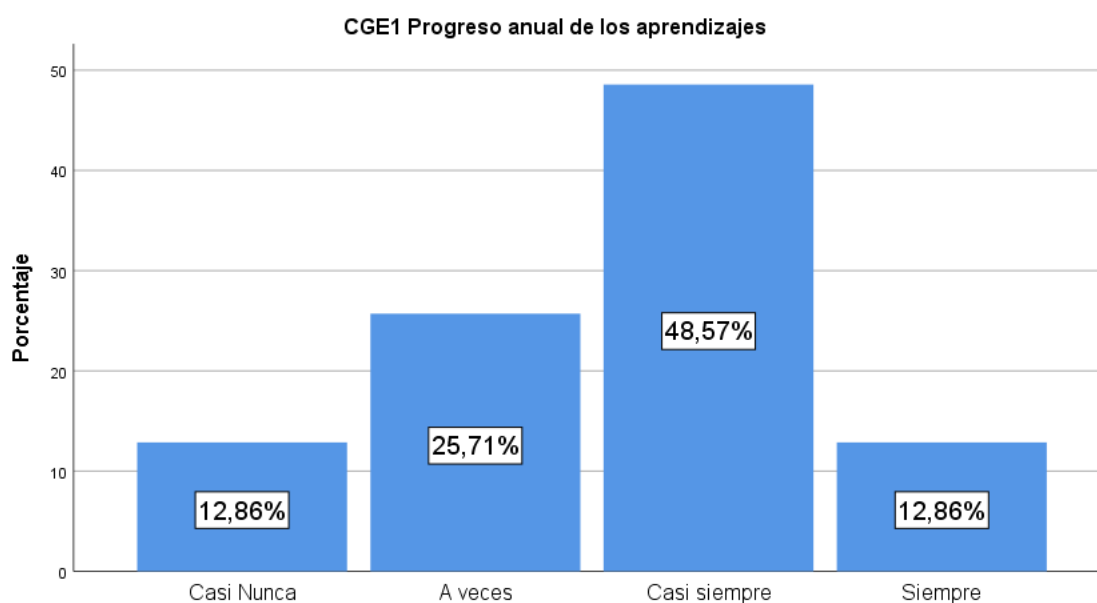
Estos datos sugieren que, aunque el compromiso de gestión escolar se percibe como generalmente presente, aún existen áreas de mejora para lograr una implementación más sólida y constante.

Tabla 6. *Dimensión 1 CGE1 Progreso anual de los aprendizajes.*

		CGE1 Progreso anual de los aprendizajes	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	9	12,9
	A veces	18	25,7
	Casi siempre	34	48,6
	Siempre	9	12,9
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 2. *Dimensión 1 CGE1 Progreso anual de los aprendizajes.*



Fuente. *Tabla 6. Dimensión 1 CGE1 Progreso anual de los aprendizajes.*

Interpretación

En la Tabla 6 y el Gráfico 2 sobre la dimensión "CGE1 Progreso anual de los aprendizajes", se evidencia que el progreso en los aprendizajes de los estudiantes es percibido mayormente de manera positiva, pero con oportunidades de mejora. Un 48.6% de los encuestados indicó que este progreso ocurre "Casi siempre", mientras que

un 25.7% respondió "A veces". Tanto "Casi nunca" como "Siempre" obtuvieron un 12,9% cada uno.

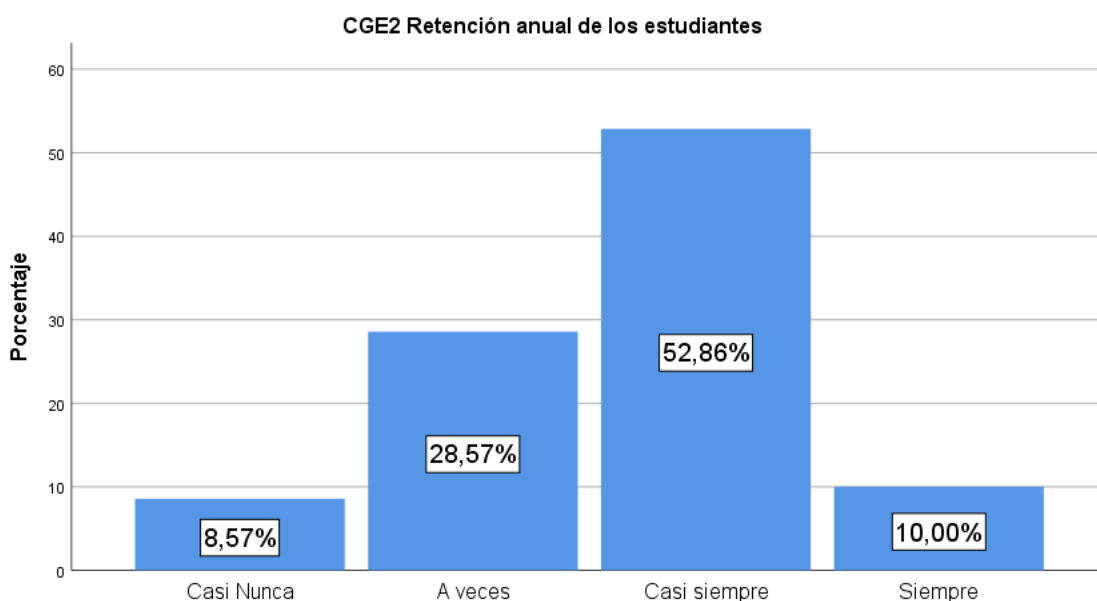
Estos resultados reflejan que, aunque una parte significativa considera que los aprendizajes progresan con frecuencia, aún hay una proporción considerable de respuestas que destacan la necesidad de mayor consistencia en este aspecto.

Tabla 7. *Dimensión 2 CGE2 Retención anual de los estudiantes.*

CGE2 Retención anual de los estudiantes			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Casi Nunca	6	8,6
	A veces	20	28,6
	Casi siempre	37	52,9
	Siempre	7	10,0
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 3. *Dimensión 2 CGE2 Retención anual de los estudiantes.*



Fuente. *Tabla 7. Dimensión 2 CGE2 Retención anual de los estudiantes.*

Interpretación

En la Tabla 7 y el Gráfico 3 sobre la dimensión "CGE2 Retención anual de los estudiantes", se observa que la retención de los estudiantes es percibida como alta, pero no completamente estable. Un 52.9% de los encuestados señaló que la retención ocurre

"Casi siempre", seguido por un 28.6% que indicó "A veces". Un 10% afirmó que la retención se da "Siempre", mientras que un 8,6% demostró que ocurre "Casi nunca".

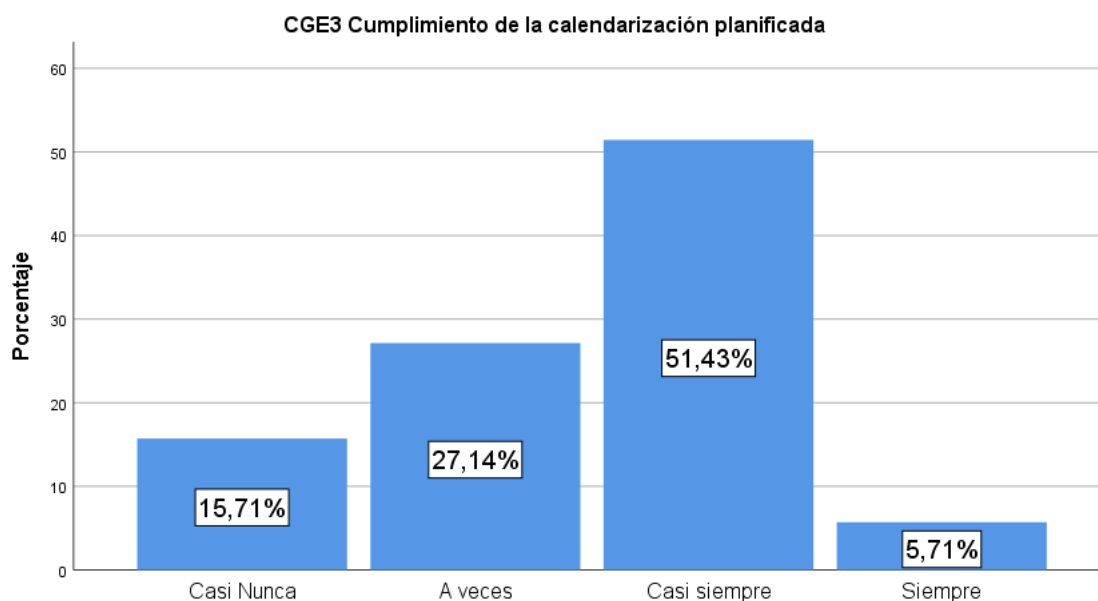
Estos datos sugieren que, aunque más de la mitad percibe una retención constante, todavía existe un margen significativo de casos en los que la retención no es consistente y requiere atención.

Tabla 8. *Dimensión 3 CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada.*

CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	11	15,7
	A veces	19	27,1
	Casi siempre	36	51,4
	Siempre	4	5,7
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 4. *Dimensión 3 CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada.*



Fuente. *Tabla 8. Dimensión 3 CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada.*

Interpretación

En la Tabla 8 y el Gráfico 4 sobre la dimensión "CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada", se evidencia que el cumplimiento de las actividades planificadas se percibe como moderadamente constante, pero con espacio para mejorar.

Un 51.4% de los encuestados indicó que este cumplimiento se da "Casi siempre", mientras que un 27.1% respondió "A veces". Un 15,7% dijo "Casi nunca", y solo un 5,7% afirmó que se cumple "Siempre".

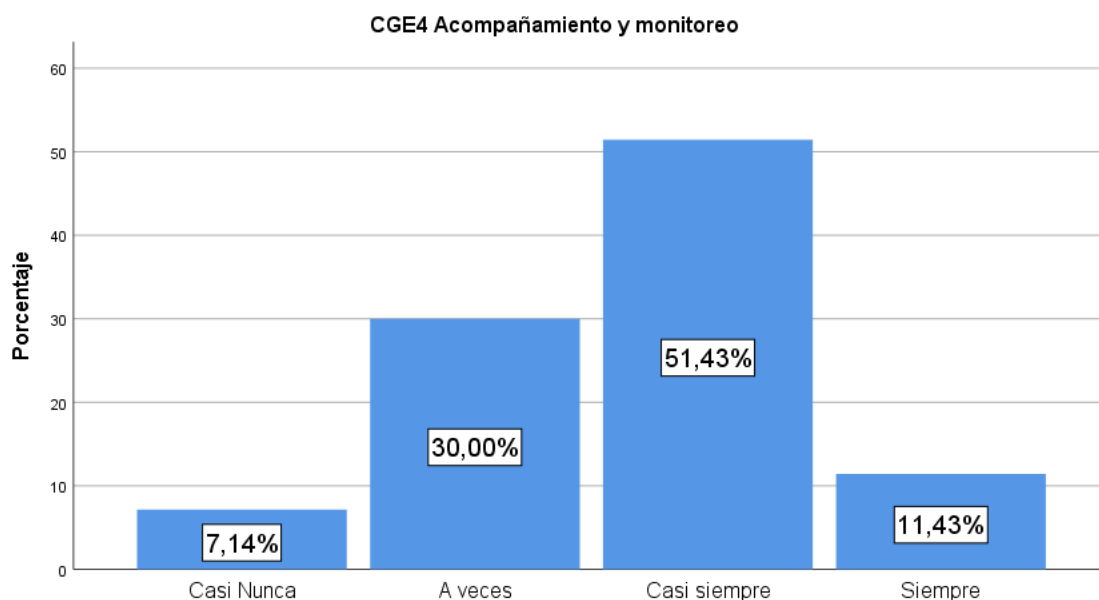
Estos resultados sugieren que, aunque más de la mitad percibe que se sigue la calendarización regularmente, todavía hay un porcentaje considerable que observa fallas o inconsistencias en su aplicación.

Tabla 9. Dimensión 4 CGE4 Acompañamiento y monitoreo.

		CGE4 Acompañamiento y monitoreo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	5	7,1
	A veces	21	30,0
	Casi siempre	36	51,4
	Siempre	8	11,4
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 5. Dimensión 4 CGE4 Acompañamiento y monitoreo.



Fuente. *Tabla 9. Dimensión 4 CGE4 Acompañamiento y monitoreo.*

Interpretación

En la Tabla 9 y el Gráfico 5 sobre la dimensión "CGE4 Acompañamiento y monitoreo", se observa que el acompañamiento y monitoreo de las actividades docentes

se percibe como generalmente frecuente. Un 51.4% de los encuestados indicó que este se realiza "Casi siempre", y un 30.0% señaló que ocurre "A veces". Solo un 11.4% mencionó que se lleva a cabo "Siempre", mientras que un 7.1% indicó "Casi nunca".

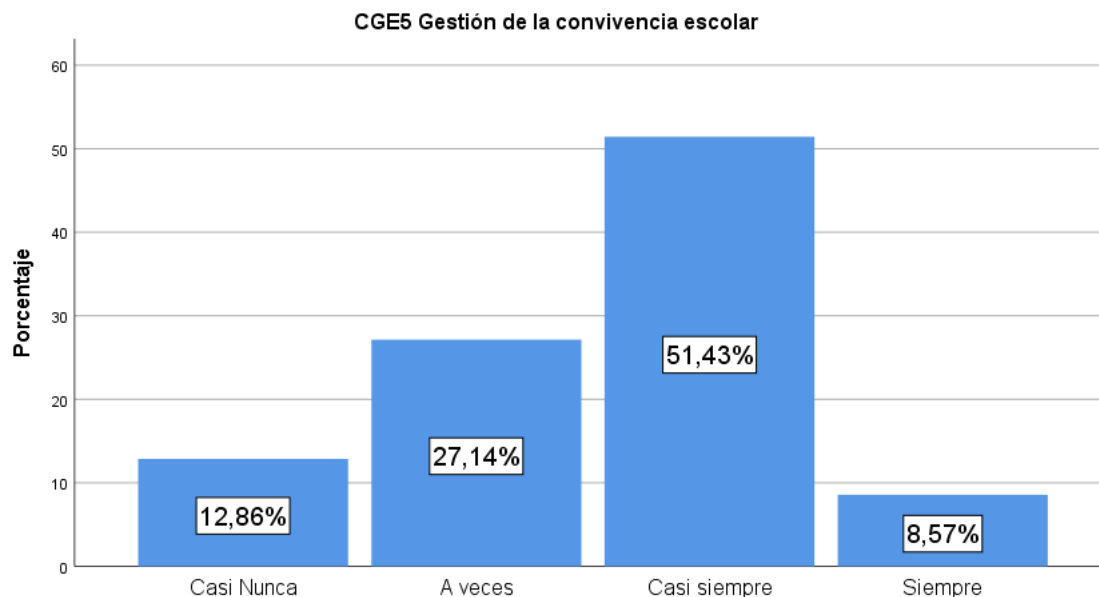
Esto refleja que, aunque la mayoría considera que el acompañamiento y monitoreo son constantes, existe un porcentaje significativo que percibe una falta de regularidad, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estos procesos.

Tabla 10. *Dimensión 5 CGE5 Acompañamiento y monitoreo.*

		CGE5 Gestión de la convivencia escolar	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	9	12,9
	A veces	19	27,1
	Casi siempre	36	51,4
	Siempre	6	8,6
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 6. *Dimensión 5 CGE5 Acompañamiento y monitoreo.*



Fuente. *Tabla 10. Dimensión 5 CGE5 Acompañamiento y monitoreo.*

Interpretación

En la Tabla 10 y el Gráfico 6 sobre la dimensión "CGE5 Gestión de la convivencia escolar", se evidencia que la gestión de la convivencia escolar es percibida

como mayormente consistente, aunque con áreas a mejorar. Un 51,4% de los encuestados afirmó que esta gestión se lleva a cabo "Casi siempre", mientras que un 27,1% indicó que sucede "A veces". Un 12,9% mencionó "Casi nunca", y solo un 8,6% señaló que ocurre "Siempre".

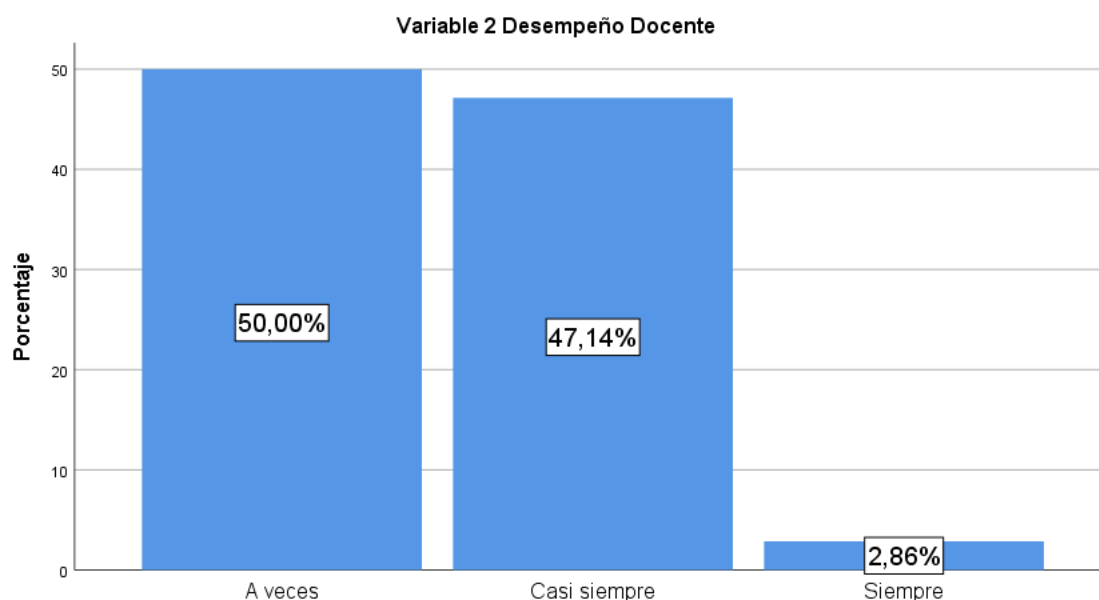
Estos resultados sugieren que, aunque más de la mitad percibe una gestión de convivencia escolar bastante regular, hay un número significativo de participantes que nota una falta de consistencia, lo que destaca la importancia de reforzar las estrategias para promover un ambiente escolar positivo y constante.

Tabla 11. Variable 2 Desempeño Docente.

		Variable 2 Desempeño Docente	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	35	50,0
	Casi siempre	33	47,1
	Siempre	2	2,9
	Total	70	100,0

Fuente. *Tabla 3 y 4 de datos.*

Gráfico 7. Variable 2 Desempeño Docente.



Fuente. *Tabla 11. Variable 2 Desempeño Docente.*

Interpretación

En la Tabla 11 y el Gráfico 7 sobre la variable "Desempeño Docente", se observa que el desempeño docente es percibido como moderadamente alto, aunque con espacio para mejorar en cuanto a consistencia. Un 50.0% de los encuestados indicó que el desempeño se manifiesta "A veces", mientras que un 47.1% afirmó que ocurre "Casi siempre". Solo un 2.9% mencionó que el desempeño es "Siempre" óptimo.

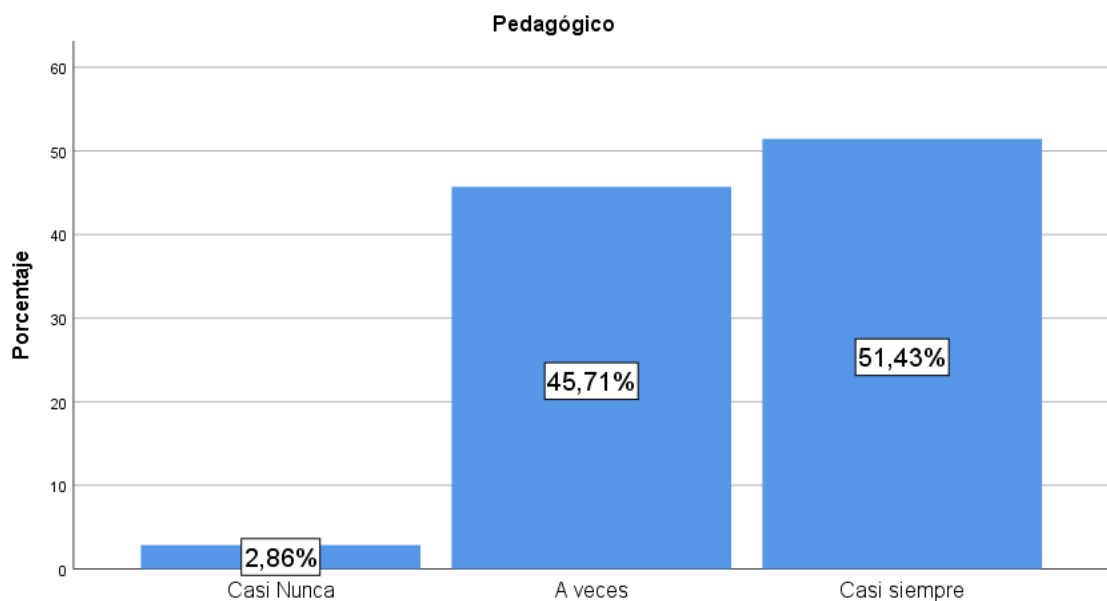
Estos datos reflejan que, si bien casi la mitad de los encuestados percibe un desempeño docente frecuente, existe una necesidad de consolidar prácticas pedagógicas más constantes y efectivas.

Tabla 12. Variable 2 - Dimensión 1 Pedagógico.

		Pedagógico	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	2	2,9
	A veces	32	45,7
	Casi siempre	36	51,4
	Total	70	100,0

Fuente. Tabla 3 y 4 de datos.

Gráfico 8. Variable 2 - Dimensión 1 Pedagógico.



Fuente. Tabla 12. Variable 2 - Dimensión 1 Pedagógico.

Interpretación

En la Tabla 12 y el Gráfico 8 sobre la dimensión "Pedagógico" de la variable "Desempeño Docente", se evidencia que la percepción del desempeño pedagógico de los docentes es generalmente positiva. Un 51.4% de los encuestados indicó que este desempeño se da "Casi siempre", mientras que un 45.7% respondió "A veces". Solo un 2,9% dijo "Casi nunca".

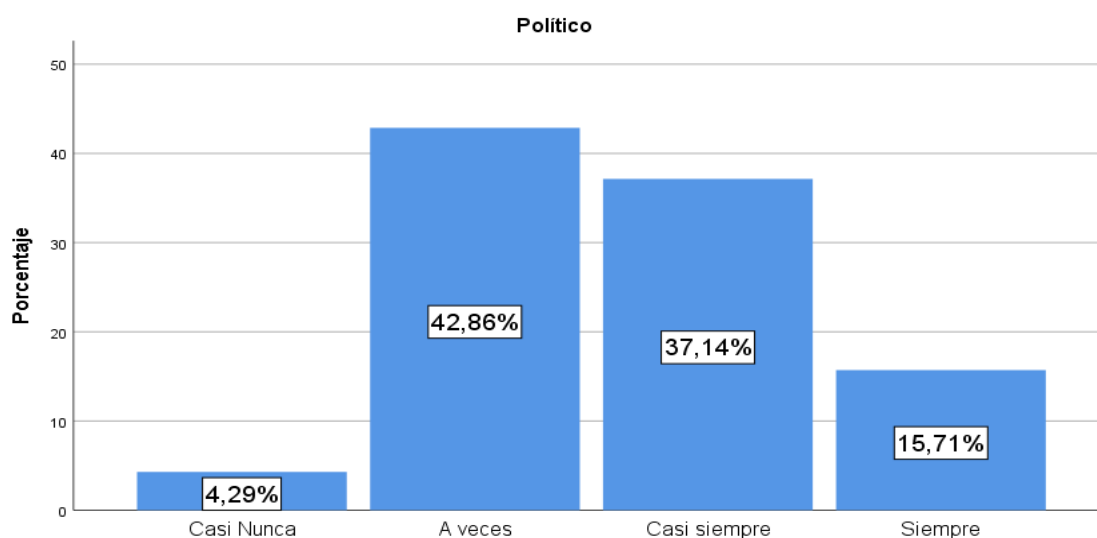
Esto indica que, aunque más de la mitad percibe un buen desempeño pedagógico de manera constante, aún hay una proporción considerable que lo percibe como intermitente, lo que resalta la importancia de reforzar las prácticas pedagógicas para asegurar una mayor consistencia en la enseñanza.

Tabla 13. Variable 2 - Dimensión 2 Político.

		Político	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	3	4,3
	A veces	30	42,9
	Casi siempre	26	37,1
	Siempre	11	15,7
	Total	70	100,0

Fuente. Tabla 3 y 4 de datos.

Gráfico 9. Variable 2 - Dimensión 2 Político.



Fuente. Tabla 13. Variable 2 - Dimensión 2 Político.

Interpretación

En la Tabla 13 y el Gráfico 9 sobre la dimensión "Política" de la variable "Desempeño Docente", se observa que la percepción del desempeño en esta dimensión es variada, con una tendencia hacia la intermitencia. Un 42.9% de los encuestados señaló que este desempeño ocurre "A veces", y un 37.1% afirmó que se manifiesta "Casi siempre". Un 15,7% indicó que el desempeño político es "Siempre" adecuado, mientras que un 4,3% señaló "Casi nunca".

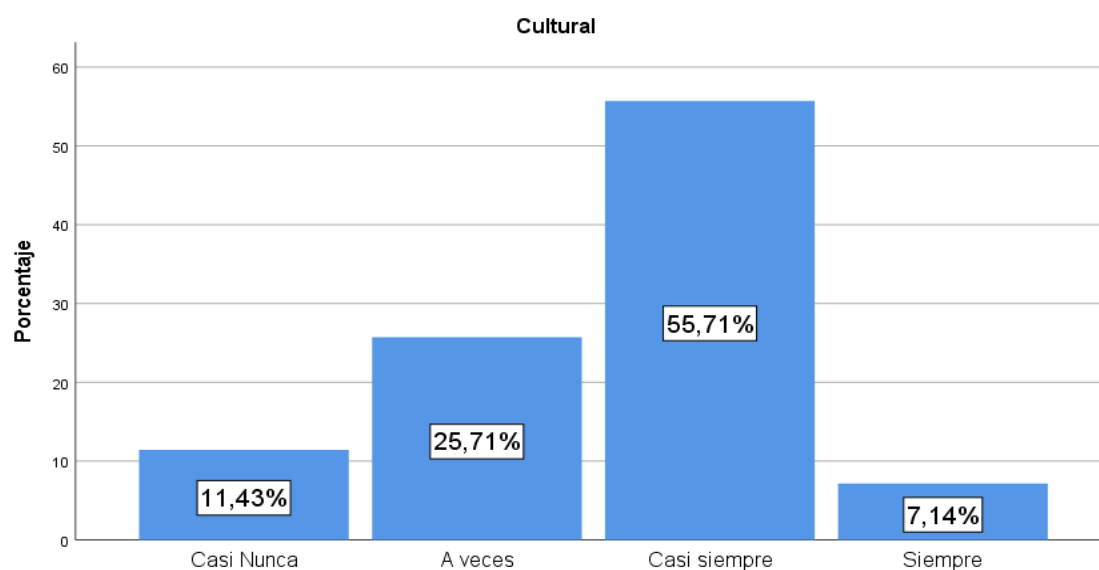
Estos datos sugieren que, aunque una parte significativa percibe un desempeño político frecuente, todavía hay margen para mejorar y asegurar que este aspecto del desempeño docente sea más constante y eficaz.

Tabla 14. Variable 2 - Dimensión 3 Cultural.

		Cultural	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	8	11,4
	A veces	18	25,7
	Casi siempre	39	55,7
	Siempre	5	7,1
	Total	70	100,0

Fuente. Tabla 3 y 4 de datos.

Gráfico 10. Variable 2 - Dimensión 3 Cultural.



Fuente. Tabla 14. Variable 2 - Dimensión 3 Cultural.

Interpretación

En la Tabla 14 y el Gráfico 10 sobre la dimensión "Cultural" de la variable "Desempeño Docente", se observa que la percepción del desempeño cultural de los docentes es predominantemente positiva, aunque no completamente sólida. Un 55.7% de los encuestados indicó que este desempeño ocurre "Casi siempre", y un 25.7% dijo "A veces". Un 11,4% percibió el desempeño cultural como "Casi nunca", y sólo un 7,1% afirmó que se da "Siempre".

Estos resultados indican que, aunque más de la mitad reconoce un buen desempeño cultural de manera constante, hay áreas en las que se necesita más regularidad y fortalecimiento para mejorar la integración cultural en la práctica docente.

Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

		Variable 1 Compromiso de gestión escolar	Variable 2 Desempeño Docente
N		70	70
Parámetros normales ^{a, b}	Media	3.51	3.53
	Desv. Desviación	0.583	0.557
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.311	0.328
	Positivo	0.311	0.328
	Negativo	-0.297	-0.301
Estadístico de prueba		0.311	0.328
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 15, que presenta los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, se observa que tanto para la Variable 1: Compromiso de gestión escolar como para la Variable 2: Desempeño Docente, el valor de significación

asintótica bilateral es de 0.000 en ambos casos, lo que indica que ambas distribuciones no siguen una distribución normal.

Este resultado sugiere que, a pesar de que la media para ambas variables es aproximadamente 3.5, las distribuciones de las respuestas no se ajustan a una distribución normal, lo que podría implicar la necesidad de utilizar métodos estadísticos no paramétricos para un análisis más adecuado de los datos.

Tabla 16. *Correlación entre la Variable 1 y la Variable 2.*

		Correlaciones	
		Variable 1 Compromiso de gestión escolar	
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,966**
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

**.

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

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 16, que muestra la evaluación entre la Variable 1: Compromiso de gestión escolar y la Variable 2: Desempeño Docente, se observa un coeficiente de evaluación de Spearman de 0.966, lo que indica una evaluación muy fuerte y positiva entre ambas variables. El valor de p es 0.000, lo que significa que la evaluación es estadísticamente significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso de gestión escolar, también tiende a mejorar el desempeño docente, destacando la relación estrecha entre ambos factores.

Tabla 17. *Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 1 V2.*

		Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 1 V2. Correlaciones	
		CGE1 Progreso anual de los aprendizajes	
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,755**
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

**.

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

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 17, que muestra la compensación entre la Variable 2: Desempeño Docente y la Dimensión 1: CGE1 Progreso anual de los aprendizajes, el coeficiente de compensación de Spearman es 0.755, lo que indica una compensación positiva y fuerte entre ambas variables. El valor de p es 0.000, lo que confirma que la evaluación es estadísticamente significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Este resultado sugiere que un mejor desempeño docente está estrechamente relacionado con el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, lo que resalta la importancia del papel del docente en el avance académico de los estudiantes.

Tabla 18. *Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 2 V2.*

		Correlaciones	
		CGE2 Retención anual de los estudiantes	
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,714**
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 18, que muestra la compensación entre la Variable 2: Desempeño Docente y la Dimensión 2: CGE2 Retención anual de los estudiantes, el coeficiente de compensación de Spearman es 0.714, lo que indica una compensación positiva y fuerte entre ambas variables. El valor de p es 0.000, lo que confirma que esta evaluación es estadísticamente significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Esto sugiere que un desempeño docente más eficaz está asociado con una mayor retención anual de los estudiantes, destacando la importancia del rol docente en la permanencia y éxito académico de los estudiantes en la institución.

Tabla 19. *Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 3 V2.*

Correlaciones			CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,770**
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 19, que presenta la compensación entre la Variable 2: Desempeño Docente y la Dimensión 3: CGE3 Cumplimiento de la calendarización planificada, el coeficiente de compensación de Spearman es 0.770, lo que indica una compensación positiva y fuerte entre ambas variables. El valor de p es 0.000, lo que demuestra que esta evaluación es estadísticamente significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Este resultado sugiere que un mayor cumplimiento de la calendarización planificada está estrechamente relacionado con un mejor desempeño docente, subrayando la importancia de una planificación efectiva para el rendimiento de los docentes.

Tabla 20. *Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 4 V2.*

Correlaciones			CGE4 Acompañamiento y monitoreo
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,742**
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 20, que muestra la evaluación entre la Variable 2: Desempeño Docente y la Dimensión 4: CGE4 Acompañamiento y monitoreo, el coeficiente de evaluación de Spearman es 0.742, lo que indica una evaluación positiva y fuerte entre

ambas variables. El valor de p es 0.000, lo que confirma que la evaluación es estadísticamente significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Este resultado sugiere que un mayor nivel de acompañamiento y monitoreo está asociado con un mejor desempeño docente, lo que resalta la importancia de la supervisión y el apoyo continuo para mejorar la calidad de la enseñanza.

Tabla 21. *Correlación entre la Variable 2 y la Dimensión 5 V2.*

		Correlaciones	
		CGE5 Gestión de la convivencia escolar	
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,788**
	Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

En la Tabla 21, que presenta la evaluación entre la Variable 2: Desempeño Docente y la Dimensión 5: CGE5 Gestión de la convivencia escolar, el coeficiente de evaluación de Spearman es 0.788, lo que indica una evaluación positiva y fuerte entre ambas variables. El valor de p es 0.000, lo que demuestra que esta evaluación es estadísticamente significativa al nivel 0.01 (bilateral). Este resultado sugiere que una mejor gestión de la convivencia escolar está estrechamente relacionada con un mejor desempeño docente, subrayando la importancia de un ambiente escolar positivo para el rendimiento de los docentes en su trabajo educativo.

4.4. Discusión de resultados

- 1) En la Tabla 14, que muestra la evaluación entre la Variable 1: Compromiso de gestión escolar y la Variable 2: Desempeño Docente, el coeficiente de Spearman es 0.966, con una significancia de 0.000, lo que indica una evaluación muy fuerte y positiva entre ambas variables. Este resultado sugiere que un mayor compromiso en la gestión escolar está estrechamente relacionado con un mejor desempeño

docente, lo cual respalda la idea de que una gestión escolar eficiente y comprometida puede impactar de manera significativa en la calidad del desempeño de los docentes, como lo señala Carrasco (2015) en su investigación, donde destaca las dificultades que enfrentan los directores en la gestión del currículo y su impacto en el rendimiento de los docentes.

- 2) En relación con la Dimensión 1: CGE1 Progreso anual de los aprendizajes (Tabla 15), el coeficiente de coeficiente de 0.755 también indica una relación significativa entre el desempeño docente y el progreso en los aprendizajes. Este hallazgo coincide con la idea planteada por la Secretaría de Estado de Educación (2016), que subraya que una gestión centrada en los aprendizajes mejora el desempeño institucional, como lo refleja los resultados en la competencia entre el desempeño docente y el progreso de los aprendizajes.
- 3) En la Tabla 16, que analiza la Dimensión 2: CGE2 Retención anual de los estudiantes, se obtiene un beneficio de 0.714, también significativamente, lo que refuerza la idea de que la calidad del desempeño docente influye directamente en la retención de los estudiantes. Este hallazgo se complementa con los estudios de Bazán (2015), quienes evidencian que el desempeño docente tiene un impacto notable en el rendimiento escolar de los estudiantes, indicando que una enseñanza de calidad facilita la retención estudiantil.
- 4) La Tabla 17, que examina la calificación entre el desempeño docente y el cumplimiento de la calendarización planificada (CGE3), muestra un coeficiente de 0.770, también significativo, lo que refleja que una planificación adecuada y su cumplimiento están estrechamente vinculados con el desempeño docente. Este resultado está en línea con las propuestas de Castro (2016), quienes indican que una gestión adecuada de los procesos educativos, incluyendo la planificación,

afecta positivamente la práctica pedagógica y, por ende, el rendimiento de los docentes.

- 5) En la Tabla 18, el análisis de la Dimensión 4: CGE4 Acompañamiento y monitoreo muestra una calificación de 0.742, significativa, lo que sugiere que un adecuado acompañamiento y monitoreo de la gestión escolar mejora directamente el desempeño docente. Esto coincide con las conclusiones de Yábar (2016), quien resalta que la gestión educativa debe motivar e integrar las prácticas docentes a través de un monitoreo constante, lo cual impacta en la calidad educativa.
- 6) Finalmente, en la Tabla 19, el coeficiente de evaluación de 0,788 entre el desempeño docente y la gestión de la convivencia escolar (CGE5) demuestra que un ambiente positivo y adecuado para la convivencia escolar contribuye al buen desempeño de los docentes, respaldando las ideas de Torres y Zegarra (2014), quienes mencionan que un buen clima organizacional en las instituciones educativas es crucial para el desempeño laboral de los docentes.

CONCLUSIONES

1. Los resultados confirman que existe una relación positiva y muy fuerte entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente ($\rho = 0.966$; $p = 0.000$). Esto significa que cuando los directivos cumplen con los compromisos de gestión, los docentes desarrollan un mejor desempeño en el aula, generando un impacto directo en la calidad educativa.
2. En relación con la Dimensión 1 (CGE1: Progreso anual de los aprendizajes), se encontró una correlación fuerte y significativa ($\rho = 0.755$; $p = 0.000$). Este hallazgo evidencia que el desempeño docente se refleja directamente en el avance académico de los estudiantes, destacando que un profesor motivado y comprometido impulsa aprendizajes más sólidos.
3. La Dimensión 2 (CGE2: Retención anual de los estudiantes) presentó también una relación significativa con el desempeño docente, lo que confirma que el trabajo de los maestros no solo repercute en los logros de aprendizaje, sino también en la permanencia escolar de los estudiantes, evitando la deserción y fortaleciendo la continuidad educativa.
4. Respecto a la Dimensión 3 (CGE3: Cumplimiento de la calendarización planificada), los resultados mostraron una correlación positiva y fuerte ($\rho = 0.770$; $p = 0.000$). Esto resalta la importancia de una adecuada organización y cumplimiento del calendario escolar para favorecer un mejor rendimiento docente.
5. En cuanto a la Dimensión 4 (CGE4: Acompañamiento y monitoreo), se evidenció una relación significativa ($\rho = 0.742$; $p = 0.000$). Esto confirma que el acompañamiento pedagógico y la retroalimentación constante de los directivos fortalecen las competencias de los docentes, incrementando su desempeño en el aula.
6. Finalmente, la Dimensión 5 (CGE5: Gestión de la convivencia escolar) también mostró una correlación positiva y fuerte ($\rho = 0.788$; $p = 0.000$). Este resultado destaca que un clima escolar seguro, inclusivo y respetuoso contribuye directamente al buen desempeño de los

docentes, quienes pueden trabajar en un entorno más favorable y motivador.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los compromisos de gestión escolar en la institución educativa, mediante la elaboración y cumplimiento de un plan anual de mejora que incluya metas específicas para cada compromiso (CGE1–CGE5), evaluando su avance trimestralmente.
2. Implementar programas de formación continua para docentes, orientados al diseño de estrategias pedagógicas innovadoras que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Estos programas deben realizarse al menos dos veces por semestre y ser evaluados a través de encuestas de satisfacción y aplicación en el aula.
3. Desarrollar acciones concretas para garantizar la retención escolar, como tutorías personalizadas, reuniones con familias y seguimiento de estudiantes en riesgo de deserción. Se recomienda establecer un registro mensual de asistencia y permanencia estudiantil.
4. Optimizar el cumplimiento de la calendarización escolar, asegurando que las horas lectivas y actividades planificadas se desarrollen en su totalidad. Para ello, se debe realizar un control bimestral del cumplimiento del calendario y aplicar ajustes cuando sea necesario.
5. Fortalecer el acompañamiento y monitoreo pedagógico, institucionalizando visitas de aula al menos una vez por mes por parte de los directivos, con retroalimentación inmediata y constructiva, registrando los avances en fichas de observación para medir la mejora docente.
6. Consolidar la gestión de la convivencia escolar, promoviendo la creación o reactivación de un comité de convivencia que ejecute talleres mensuales sobre resolución pacífica de conflictos, ciudadanía y valores. Además, aplicar encuestas semestrales a estudiantes y docentes para medir el clima escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, J.V. (2010). Siete ideas claves. Escuelas sostenibles en convivencia. Barcelona: Graó.
- Artunduaga, L. A. (2005). Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial.
- Barber, Michael y Mourshed, Mona (2007). How the World's Best Performing School Systems Come Out On Top.
- Barber, Michael, Chijioke, Chinezi y Mourshed, Mona (2010). How the world's most improved school systems keep getting better.
- Bazán (2015) tesis titulada "Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao", desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Carrasco Sáez, Andrea (2015) tesis titulada "El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa", Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación. Castro Rubilar, Fancy (2016) Tesis titulada: "Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos", Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía.
- Cerda, H. (2000). La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos de competencias y desempeño. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá - Colombia.
- Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio. Cuenca, R. (2011). La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar. Recuperado.

- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_HugoDiaz.pdf. Diccionario de la lengua española (2001). Diccionario digital (22ava. ed.). Recuperado el 10 de octubre del 2009, de <http://buscon.rae.es/draeI/html/cabecera.htm>.
- Delgado, K. (2008). Evaluación en la Educación Superior. Lima, San Marcos. p. 103.
- Delors, J. (1996). “La educación encierra un tesoro” Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI”. Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.
- Guerrero, L. (2016, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Guerrero, Luis (2011) “Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión”. 2° Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2006). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M. S. A., Guerrero, I., Rueda, R. (2006). Una propuesta innovadora de evaluación docente. Recuperado el 06 de julio del 2010, de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.
- Mateo, J. (2015). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.
- Manual de los Compromisos de Gestión Escolar (2017) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.

- Marco de Buen Desempeño Docente (2013) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU que aprueba el Marco de Buen Desempeño del Directivo.
- Ministerio de Educación (2016). Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU que aprueba la Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica.
- Ministerio de Educación (2016). Resolución Ministerial N° 627-2016 -MINEDU que aprueba las Normas y Orientaciones para el Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica. desarrollo del Año
- Minedu (2015). Manual de los compromisos de Gestión Escolar. Lima, Perú.
- Minedu (2013). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Montenegro, I. A. (2013). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la Lengua Española. (22.va ed.). Madrid: Espasa Calpe.
- Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad en la enseñanza. Educere, Año 4, N° 10, pp. 39-46.
- Rueda, M., & Landesmann, M. (1999). Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?, Pensamiento Universitario 88. Mexico, UNAM.

- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque. Recuperado el 15 de setiembre del 2010, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Torres P.& Zegarra U. (2014) artículo publicado titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014, Perú”.
- Yábar S. (2016), en su tesis titulada: “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”
- UNESCO (2010). Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación

ANEXOS

Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

Distinguido Señor:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su importantísima colaboración en la absolución del presente cuestionario con el cual estoy recogiendo datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado:

“Compromisos de gestión escolar y el desempeño directivo en las II.EE. Emblemáticas de la provincia de Pasco, 2023”; de la veracidad de sus respuestas dependerá el éxito de esta investigación, para conocer el grado de relación entre los Compromisos de gestión escolar y el desempeño directivo.

Concedor de su espíritu altruista y de colaboración, quedo muy agradecido.

Atentamente.

INSTRUCCIONES

1. Antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marquen sólo una alternativa.

3. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

“Compromisos de gestión escolar y el desempeño directivo en las II.EE. Emblemáticas de la provincia de Pasco, 2023”

Datos generales

Identificación	Masculino		Femenino
Condición	Nombrado		Otra modalidad
Área de trabajo	Director ()	Sub directorl ()	Personal jerárquico() Otro ()

Escala de respuestas

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

Compromisos de gestión escolar

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

Dimensión 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas.					
Calendarización					
8	Los directivos usando los medios virtuales promueven el cumplimiento de las horas lectivas contempladas en la calendarización escolar.				
Gestión de las condiciones operativas.					
9	Los directivos priorizan las acciones de mantenimiento que coadyuden a lograr las condiciones de salubridad para los estudiantes en tiempo de pandemia.				
10	Los directivos proveen las mejores condiciones de accesibilidad en beneficio de estudiantes con necesidades especiales.				
Entrega y uso oportuno de los materiales educativos.					
11	Los directivos garantizan la distribución oportuna de los recursos educativos cumpliendo los protocolos de salud correspondientes.				
12	Los directivos informan de manera oportuna a la UGEL el déficit de material educativo en la institución educativa.				
Salud escolar					
13	Promueven el autocuidado en las familias a través de diferentes medios virtuales.				
Dimensión 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas.					
Acompañamiento pedagógico y espacios de trabajo colegiado.					
14	Brindan, a través de distintos medios virtuales el soporte a los docentes a partir de una reflexión crítica sobre la práctica pedagógica.				
15	Coordinan previamente con los docentes para promover: Grupos de Interaprendizaje (GIA), talleres, entre otros.				
Monitoreo de la práctica pedagógica					
16	Adoptan los mecanismos de monitoreo a las actividades de la I. E.				
17	Los directivos promueven que el último día hábil de cada mes, los docentes presenten un informe mensual de las actividades realizadas, dando cuenta del trabajo realizado.				
Acompañamiento del avance de los aprendizajes de los estudiantes.					
18	Los directivos promueven que el personal docente realice el monitoreo del avance de los aprendizajes al estudiante.				
Acompañamiento socio afectivo al estudiante.					
19	Los directivos promueven que cada docente cuente con un plan de tutoría de aula flexible que responda a las necesidades de orientación e intereses de sus estudiantes				
Dimensión 5: Gestión de la Convivencia escolar.					
Promoción de la convivencia escolar					
20	Los directivos impulsan estrategias de participación estudiantil, que incorporan la voz de los estudiantes en la toma de decisiones sobre aquello que les compete.				

Elaboración o actualización de las normas de convivencia						
21	Los directivos adaptan las normas de convivencia de la I.E a los retos que se presentan					
Prevención de la violencia contra niños y niñas.						
22	Los directivos promueven acciones de prevención enfocadas fundamentalmente en promover mecanismos de protección de los estudiantes.					
23	Los directivos planifican reuniones con padres y madres de familia para dar orientaciones.					
Atención de la violencia contra niños y niñas.						
24	Los directivos coadyuvan en las acciones de atención oportuna a los casos de violencia escolar, de acuerdo con los protocolos establecidos.					

Desempeño directivo

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.		Escala				
		1	2	3	4	5
Competencia 1 Dirige los procesos de planificación institucional en base a los procesos pedagógicos establecidos para el logro de aprendizajes, el ambiente escolar y las características propias del estudiante y su contexto.						
1	Presenta oportunamente sus documentos de planificación considerando los compromisos de gestión escolar.					
2	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje					
Competencia 2 Lidera procesos de participación dentro de un ejercicio democrático que deben realizar los diversos integrantes de la institución, en favor de la generación de los aprendizajes y un ambiente cálido basado en un respeto y la colaboración mutua, además de reconocer la diversidad						
3	Convoca y participa en talleres y reuniones donde participan miembros de la comunidad educativa para la toma de decisiones y desarrollo de acciones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje					
5	Participa en reuniones convocadas por los estudiantes, padres de familia, generando un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, manejando estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos					
Competencia 3 Promueve las condiciones operativas que garanticen los aprendizajes a lograr estos deben ser de calidad en todos los escolares, gestionando con equidad los recursos humanos, y los materiales, el tiempo, además genera provisiones en caso de imprevistos.						
6	Gestiona y promueve el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento					

	de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
7	Promueve y participa en el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa					
8	Apoya y promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
Competencia 4						
Gestiona situaciones evaluativas o de control de la gestión institucional y promueve la rendición de cuentas.						
9	Implementa y apoya en las estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
Dimensión 2. Acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción.						
Competencia 5						
Prioriza el trabajo en equipo de los educadores, lidera procesos de colaboración mutua, autorreflexión, colaboración, mejora continua, orientados todo ello a mejorar los logros de aprendizaje						
10	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las experiencias de aprendizaje.					
11	Propone e implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
Competencia 6						
Lidera los procesos pedagógicos en su centro educativo, además brinda acompañamiento ordenado, reflexión crítica de la labor docente, con la intención de alcanzar las metas establecidas para el aprendizaje.						
12	Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes					
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional					
14	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez:

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como un hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Mendoza, Morales (2013).

Frente a lo anterior se realizó un juicio de expertos, los mismos que tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones “en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesarios realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad”.

Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo, nos permite obtener los mismos resultados. Mendoza y Morales (2013).

En la investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, para describir las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan:

Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0, 00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0,0	
Total	20	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,889	38

Fuente: resultados de la investigación

D44	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
D45	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
D46	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
D47	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4
D48	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
D49	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
D50	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
D51	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2
D52	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4
D53	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
D54	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4
D55	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3
D56	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4
D57	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4
D58	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
D59	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
D60	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2
D61	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
D62	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
D63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
D64	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3
D65	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
D66	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4
D67	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4
D68	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
D69	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
D70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3

Fuente. *Elaboración propia.*

D44	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
D45	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3
D46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
D48	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
D49	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
D50	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
D51	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4
D52	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4
D53	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
D54	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
D55	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
D56	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5
D57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D58	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
D59	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
D60	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3
D61	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4
D62	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
D63	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
D64	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
D65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D66	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
D67	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3
D68	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4
D69	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
D70	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4

Fuente. *Elaboración propia.*

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023"

INVESTIGADORA:

Bach. Luzmila Victoria MUÑOZ CASTRO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación


PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento										
5 = Óptimo		4 = Satisfactorio			5 = Óptimo		4 = Satisfactorio								
3 = Bueno		2 = Regular			3 = Bueno		2 = Regular								
1 = Deficiente					1 = Deficiente										
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica				X					X						X
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima				X					X						X
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable				X					X						X
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				X						X				X	
5) La metodología refleja el problema de la investigación					X					X					X
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación					X					X				X	
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos				X					X						X
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				X						X					X
9) El instrumento abarca las variables e indicadores					X					X					X
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis				X					X					X	
Sumatoria parcial				28	15				30	25				12	35
Sumatoria total	43					42					47				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Buena	121-150	Excelente
0%-20%	deficiente	21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 88 %

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 132 puntos, cuyo resultado es de Excelente, lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
Dr. RICALDI BALDEON Juan Antonio	Docente UNDAC - FACE	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro. DNI 20901201

Cerro de Pasco, Mayo de 2025.

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023"

INVESTIGADORA:
Bach. Luzmila Victoria MUÑOZ CASTRO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento				
5 = Optimo	4 = Satisfactorio				5 = Optimo	4 = Satisfactorio			
3 = Bueno	2 = Regular				3 = Bueno	2 = Regular			
1 = Deficiente					1 = Deficiente				

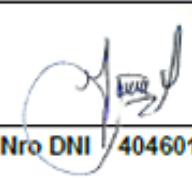
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica				x					x					x	
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima				x						x				x	
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable					x				x					x	
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				x					x					x	
5) La metodología refleja el problema de la investigación					x				x					x	
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación					x				x					x	
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos					x				x						
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				x					x					x	
9) El instrumento abarca las variables e indicadores				x						x					x
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis				x					x					x	
Sumatoria parcial				24	20				32	10				36	5
Sumatoria total				44					42					41	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy deficiente	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 84,6 %

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 127 puntos, cuyo resultado es de Excelente, lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
Mg. CAJAVILCA VICUÑA, Jorge Luis	Docente UNDAC - FACE	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI 40460116

Cerro de Pasco, Mayo de 2025.

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023"

INVESTIGADORA:

Bach. Luzmila Victoria MUÑOZ CASTRO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

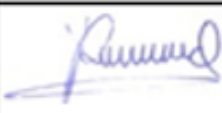
PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento													
5 = Óptimo		4 = Satisfactorio			5 = Óptimo		4 = Satisfactorio											
3 = Bueno		2 = Regular			3 = Bueno		2 = Regular											
1 = Deficiente					1 = Deficiente													
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia							
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1) El instrumento tiene estructura lógica					X				X					X				
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima					X				X					X				
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable					X				X					X				
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles					X				X					X				
5) La metodología refleja el problema de la investigación					X				X					X				
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación					X				X					X				
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos				X					X					X				
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				X						X					X			
9) El instrumento abarca las variables e indicadores					X					X					X			
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis				X					X					X				
Sumatoria parcial				12	35				32	10				24	20			
Sumatoria total				42					42					44				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%	deficiente	21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 85,3 %

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 128 puntos, cuyo resultado es de Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
Mg. RIVAS CORNELIO, Yasari S	Docente UNDAC - FACE	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro. DNI 75269597

Cerro de Pasco, Mayo de 2025. |

Matriz de consistencia

TEMA: “Compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué forma los compromisos de gestión escolar se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa “María Parado de Bellido”, Yanacancha – Pasco, 2023?	Determinar de qué forma los compromisos de gestión escolar se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023	Los compromisos de gestión escolar se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “María Parado de Bellido”, Yanacancha – Pasco, 2023	Variable 1: Compromiso de gestión escolar •CGE 1 •CGE 2 •CGE 3 •CGE 4 •CGE 5	Diseño de Investigación No experimental, Transversal - correlacional. Población Docentes y directivos de la I.E.E “MPdeB” Muestra Se utilizó 70 colaboradores Técnicas para procesamiento y análisis de datos: Se utilizará el Paquete estadístico SPSS versión 24
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>		
a.¿Qué relación existe entre el progreso anual de los aprendizajes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023?	a. Determinar la relación que existe entre el progreso anual de los aprendizajes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023	a. La relación es significativa entre el progreso anual de los aprendizajes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023	Variable 2: Desempeño docente •Pedagógico •Político •Cultural	
b.¿Qué relación existe entre la retención anual de los estudiantes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha- Pasco	b. Determinar la relación que existe entre la retención anual de los estudiantes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido,	b. La relación es significativa entre la retención anual de los estudiantes y el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de		

<p>2023?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023?</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre el acompañamiento y monitoreo con el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023?</p> <p>e. ¿Qué relación existe entre las gestión de la convivencia escolar y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023?</p>	<p>Yanacancha- Pasco 2023</p> <p>c. Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023</p> <p>d. Determinar la relación que existe entre el acompañamiento y monitoreo con el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023</p> <p>e. Determinar la relación existe entre las gestión de la convivencia escolar y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023</p>	<p>Bellido, Yanacancha- Pasco 2023</p> <p>c. La relación es significativa entre el cumplimiento de la calendarización planificada y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023</p> <p>d. La relación es significativa entre el acompañamiento y monitoreo con el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023</p> <p>e. La relación es significativa entre las gestión de la convivencia escolar y el Desempeño Docente en la institución Educativa María Parado de Bellido, Yanacancha – Pasco, 2023</p>		
---	--	--	--	--