

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la I.E. N°
38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Orosco Gutierrez, Raquel

ASESOR:

Dr. Pariona Cahuana, Juan

AYACUCHO - PERÚ

2023

A mi hijo Ryan, por ser el pilar fundamental en mi vida, asimismo; a mis padres y hermanos quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido escalar un peldaño más en mi vida profesional, gracias por su apoyo constante y motivación al logro de este sueño y no tener miedo a las adversidades.

Gracias Dios.

AGRADECIMIENTO

El reconocimiento y agradecimiento pleno a la Tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su aporte a la formación continua de los maestros de la región.

A los maestros que compartieron su experiencia en las aulas buscando el perfeccionamiento de los profesionales de la educación.

Al asesor de la tesis Dr. Juan Pariona cahuana por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los maestros de la de la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari por su apoyo incondicional en el desarrollo de la investigación.

Asimismo, a mi familia quienes constantemente estuvieron apoyando en el proceso del desarrollo de la carrera.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. <i>Problema general</i>	14
1.2.2. <i>Problemas Específicos:</i>	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	15
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	15
1.4. Justificación del estudio.....	16
1.4.1. <i>Justificación teórica.</i>	16
1.4.2. <i>Justificación práctica.</i>	16
1.4.3. <i>Justificación metodológica.</i>	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas	21
2.3. Bases conceptuales	39
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	41
3.1. Formulación de hipótesis.....	41
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	41
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	41
3.2. Variables.....	41
3.3. Operacionalización de variables	43
3.4. Tipo y nivel de estudio	44
3.5. Métodos	44
3.6. Diseño de investigación.....	44

3.7.	Población y muestra.....	45
3.8.	Técnicas e instrumentos.....	46
3.8.1.	<i>Técnica</i>	46
3.9.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	46
3.10.	Técnicas de procesamiento de datos.....	48
3.11.	Aspectos éticos	49
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		50
4.1.	Resultados a nivel descriptivo	50
4.2.	Resultados a nivel inferencial.....	53
4.2.1.	<i>Prueba de normalidad</i>	53
4.2.2.	<i>Prueba de hipótesis general</i>	54
4.2.3.	<i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	55
4.2.4.	<i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	55
4.2.5.	<i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	56
4.2.6.	<i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	57
4.2.7.	<i>Prueba de hipótesis específica 5</i>	58
4.3.	Discusión de resultados	59
CONCLUSIONES.....		62
RECOMENDACIONES		63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar	50
Tabla 2 Desempeño docente y progreso anual de los aprendizajes	50
Tabla 3 Desempeño docente y retención anual de estudiantes	51
Tabla 4 Desempeño docente y cumplimiento de la calendarización planificada ...	52
Tabla 5 Desempeño docente y acompañamiento y monitoreo	52
Tabla 6 Desempeño docente y gestión de la convivencia	53
Tabla 7 Resultado de la prueba de normalidad.....	53
Tabla 8 Resultado de la hipótesis general.....	54
Tabla 9 Resultado de la hipótesis específica 1	55
Tabla 9 Resultado de la hipótesis específica 2	56
Tabla 9 Resultado de la hipótesis específica 3	57
Tabla 12 Resultado de la hipótesis específica 4	58
Tabla 9 Resultado de la hipótesis específica 5	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia	70
Anexo 2 Cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar	72
Anexo 3 Ficha de observación sobre desempeño docente	74
Anexo 4 Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar	76
Anexo 4 Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente	78

RESUMEN

Para la realización del trabajo de investigación se estableció como objetivo conocer la relación que existe entre las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, por lo mismo que se desarrolló en 36 docentes de la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari. Es una investigación de enfoque cuantitativo concretada en un diseño correlacional y de tipo descriptivo, que utilizó como instrumento el cuestionario y la ficha de observación. Asimismo, para el procesamiento de los datos obtenidos se utilizó la prueba Rho de Spearman que permitió comprobar la hipótesis con un nivel de significancia de 0,05% y 95% de acierto. Los resultados de este proceso de investigación permiten concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, debido a que el coeficiente de correlación hallado muestra una correlación alta de 0,806 y un $p=0,000<0,05$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a

. **PALABRAS CLAVE:** Desempeño docente, compromiso, gestión escolar.

ABSTRACT

To carry out the research work, it was established as an objective to know the relationship that exists between the variables of teacher performance and the commitments of school management, for the same reason that it was developed in 36 teachers of the Educational Institution No. 38990-A Maravilla of the district of Pichari. It is a quantitative approach research materialized in a correlational and descriptive design, which used the questionnaire and the observation sheet as an instrument. Likewise, Spearman's Rho test was used to process the data obtained, which allowed testing the hypothesis with a significance level of 0.05% and 95% accuracy. The results of this research process allow us to conclude that there is a significant relationship between teaching performance and school management commitments, because the correlation coefficient found shows a high correlation of 0.806 and $p=0.000<0.05$, which makes possible to reject the H_0 and accept the H_a

KEY WORDS: Teaching performance, commitment, school management.

INTRODUCCIÓN

El interés por el desarrollo de la presente investigación surge por el afán de conocer la realidad referida al desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, debido a que son variables determinantes en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y por lo mismo cuestionado en muchas investigaciones en virtud de los niveles de aprendizaje mostrado en los diferentes procesos de evaluación que no son muy auspiciosos.

La variable desempeño docente asumida en la investigación que se presenta se sustenta en Montenegro (2003) quien afirma que: “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 66).

Asimismo, Meza (2017) precisa que: “Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que las y los estudiantes aprendan; los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la Institución Educativa” (p. 33).

Como se puede observar, tanto la variable desempeño docente y los compromisos de la gestión escolar se encuentran concatenados, es decir, se encuentran relacionados de manera directa, por lo mismo que se realiza la presente investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

El informe final de la presente investigación se presenta teniendo en cuenta la estructura establecida en el reglamento de proyecto y tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación que se encuentra dividida en cuatro capítulos. En la primera se presenta el planteamiento del problema que permite presentar el diagnóstico a

través de la descripción de la realidad problemática y los problemas, objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se tiene el marco teórico, considerado como el punto medular de un trabajo de investigación debido a que a través de ella se sustenta teóricamente el trabajo, por lo que presenta los antecedentes, el diseño y las bases conceptuales.

En el tercer capítulo, se aborda la metodología que permite determinar el camino a seguir durante el proceso de investigación, por lo que se precisa el tipo, nivel, diseño, población y muestra en el que se concreta la investigación.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados obtenidos en la investigación, los mismos que son presentados en tablas porcentuales en la parte descriptiva, así como los resultados de la prueba de hipótesis, para luego presentar la discusión de los resultados.

Finalmente, es importante precisar que los resultados de la investigación serán la base para el desarrollo de una investigación mucho más profunda y que busque contribuir con la mejora de cada una de las variables.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los vertiginosos cambios y la era del conocimiento que se vienen desarrollando a nivel mundial, requiere la generación de cambios en la dirección de las instituciones educativas públicas. Los grandes cambios y avances en los campos de la informática, tecnología y las comunicaciones instantáneas generan impactos profundos principalmente en el proceso de enseñanza aprendizaje, situación que demanda un nuevo estilo de gestión educativa, para aprovechar al máximo los cambios que demanda la sociedad del conocimiento.

En este camino, la gestión requiere ser comprendida como el proceso a través del cual los directivos de las instituciones educativas planifican un conjunto de acciones en base a los objetivos y metas institucionales, con la finalidad de generar grandes transformaciones a través de la implementación de políticas de gestión pertinentes que permitan transformaciones en el aspecto académico de los estudiantes.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2019) se ha podido evidenciar, en base a estudios realizados, que un número considerable de directores de las instituciones educativas públicas no cuentan con la implementación de los compromisos de gestión escolar, debido a que muchos de los directores no cuentan con liderazgo suficiente que les permita estimular a los docentes para propiciar una transformación efectiva de la educación que se viene impartiendo en nuestro país. Es decir, se observa limitaciones en la generación de condiciones que permitan la mejora en el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes a través de una gestión educativa participativa orientada hacia el logro principalmente de aprendizajes.

En este contexto, el reto que se presenta a los docentes de las instituciones educativas es desarrollar capacidades que les permita gestionar sus propios conocimientos con la finalidad de mejorar de manera continua sus procesos y resultados académicos. En este proceso es considerado como aspecto fundamental la gestión del currículo y como parte de ella el desempeño docente.

Por lo tanto, las instituciones educativas necesitan realizar cambios importantes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.. Si bien es cierto que en la actualidad se vienen implementando buenas prácticas directivas y docentes, sin embargo, lo logrado hasta el momento no se encuentra a la altura de lo esperado. Es así que en estos últimos años se ha introducido los compromisos de gestión escolar que es asumido por los maestros de aula, empero no viene siendo implementado de manera eficiente y pertinente.

Esta realidad expuesta no es ajena a las entidades educativas del distrito de Pichari, en ella se observa las limitaciones expuestas, que parten de un liderazgo deficiente para reflejarse en el desempeño docente y de manera específica en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. En relación a los compromisos de gestión escolar se evidencia que muchos de los docentes presentan limitaciones que les permita transformar de manera efectiva la calidad de la educación que brindan en base a los compromisos de gestión escolar asumidos. Se debe tener presente que este compromiso se encuentra inserto en el marco del buen desempeño docente que se viene implementando desde el año 2015 con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza de los estudiantes. Sin embargo, otra de las limitantes que emerge como producto de un análisis sobre este problema es que requiere la implementación de políticas que se encuentren orientadas a la mejora de la calidad educativa, es decir, no basta con generar documentos sólo normativos, estos requieren de soporte político, económico y administrativo. A esto se suma la participación consciente de

los maestros orientados al cumplimiento de los compromisos de gestión, situación que implica un desempeño docente de calidad.

De acuerdo a lo expuesto, se pretende realizar la investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, resultado que permitirá la toma de decisiones adecuadas con el único propósito de mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje que se brinda a los estudiantes en el distrito de Pichari.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

1.4. Justificación del estudio

Todo proceso de investigación, para ser considerado como tal, requiere una justificación que amerite su desarrollo, esta debe estar sustentada en tres aspectos a saber: justificación teórica, práctica y metodológica. En este caso la investigación que se busca realizar sigue también esa justificación, el que se detalla a continuación:

1.4.1. Justificación teórica.

El problema del desempeño docente es un tema que se viene investigando durante estos últimos años, no obstante, estas limitaciones aún se encuentran vigentes en la vida académica de los maestros y la escuela. A través de la investigación que se busca concretar se tiene la finalidad de contribuir en su comprensión sustentada en teorías actualizadas, puesto que es un vacío que aún no ha sido muy bien comprendida por los mismos docentes y los directivos de las instituciones educativas. “El cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Montenegro, 2003, p. 66). Esta es tomada en cuenta tan simplistamente y se limita solo al cumplimiento de la función de transmisor de conocimiento; de ahí la importancia de buscar la comprensión de esta variable a partir de su sustento teórico. Asimismo, respecto a los compromisos de gestión escolar, es un tema que es visto como un simple compromiso que se asume y se busca cumplir de cualquier forma, es decir se asume como algo muy desligado de la función docente en su integridad, por tanto estas variables, desempeño docente y compromisos de gestión escolar deben ser comprendidos de manera integral e impulsarla en su cumplimiento con pleno conocimiento de sus sustentos teóricos.

1.4.2. Justificación práctica.

Desde el punto de vista práctico, la investigación se sustenta en que contribuirá a la solución de problemas objetivos que se presentan en el proceso del desempeño docente en

las aulas, puesto que en la actualidad son latentes las limitaciones en el desempeño docente, debido a que en muchos de los casos el desempeño docente sólo se está reduciendo a la enseñanza para el aprendizaje, cuando ésta presenta tres dimensiones más, a parte de la precisada, por lo que se requiere comprender la importancia de la preparación para el aprendizaje, la participación en la gestión de la institución y el desarrollo profesional como parte de la identidad con la carrera; consecuencia, el desempeño docente no puede ser concebido de manera fraccionada, esta debe ser asumida de manera integral, tal como se establece en el marco del buen desempeño docente. Precisamente, esta función correctamente asumida, engloba a los compromisos de gestión escolar que está siendo vista como un tema aislado y la margen de las funciones integradas del desempeño docente.

En esa perspectiva, con el desarrollo de la investigación los directos beneficiarios serán los maestros y los estudiantes, en el primer caso, permitirá conocer el estado real del desempeño docente y a partir de ella se podrán tomar las correcciones pertinentes; en el segundo caso, posibilitará entregar una mejora calidad de la educación que parta principalmente del buen desempeño docente que se cristalizará con mejores rendimientos académicos de parte de los estudiantes.

1.4.3. Justificación metodológica.

Desde el aspecto metodológico, la investigación se justifica debido a que posibilitará la validez y confiabilidad de instrumentos adecuados para la recopilación de datos en las variables desempeño docente y compromisos de la gestión escolar, que en estos últimos años se están investigando en nuestra región y en algunos casos se hacen uso de instrumentos descontextualizados. Asimismo, se comprobará la pertinencia metodológica del diseño correlacional que se sigue en el proceso de investigación. Finalmente, los resultados revirán

como antecedente para investigaciones que busquen contribuir a la mejora de la solución de las variables que se estudian.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para la realización de la presente investigación se realizó la visita a diversas bibliotecas y repositorios digitales de las universidades nacionales e internacionales, así como de nuestra localidad, cuyos resultados se sistematizan a continuación.

Internacionales

González (2017) en investigación “la Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro”. Como resultado final en su conclusión principal comentó:

Aquí se demuestra un punto débil relacionado con el aspecto autodominio que está vinculada con la aptitud personal de la inteligencia emocional; mismo resultado se evidenció con el dominio de conflicto referida a la habilidad pedagógica que se desprende del Desempeño docente. A raíz de cada resultado, se aprecia que los docentes no muestran una aptitud de autodominio porque no les gusta recibir críticas sobre su labor pedagógica, además, no cuentan con estrategias adecuadas para sobrellevar una situación difícil al interior de las aulas. Asimismo, existen profesores que tienen dificultad en cuanto a la habilidad emocional cuando se enfrentan a una situación de conflicto.

Mérida (2018) realizó la investigación titulada “Evaluación de desempeño docente en el sector público”. Empleó como instrumentos las encuestas. Llegando a la siguiente conclusión:

Según el trabajo realizado, se llega a reconocer que cada uno de los directores de las respectivas instituciones educativas que brindan un servicio básico implementa

evaluaciones para determinar el desempeño de los maestros. Al mismo tiempo, se tiene un porcentaje que el 85% de los maestros sostienen que realizan evaluaciones sobre su desempeño a diferencia de un 15% que alegan que nunca realizan evaluaciones de su práctica. Estos resultados son distintos porque no existe una ejecución ordenada sobre la evaluación al desempeño de los maestros y por esta razón, algunos profesores desconocen el proceso de ser evaluados como también no conocen el respectivo instrumento.

Nacionales

Meza (2017) en su investigación “Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis - Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015”. Llego a la siguiente conclusión:

Se tuvo como resultado principal una asociación directa del compromiso de gestión escolar y desempeño del maestro en la menciona institución perteneciente a la UGEL N° 07. Del mismo modo, se identifica una relación causal del aspecto de progreso anual con el desempeño docente, dicha asociación es significativa. Este resultado indica que el desempeño docente será alto o bajo según los logros que se obtiene en el aprendizaje de los educandos, el mismo que está sujeto al progreso anual del aprendizaje. Asimismo, se confirma la hipótesis de estudio donde se demuestra una relación de causa efecto entre las variables mencionadas y también entre la dimensión de retención anual y desempeño. Por tanto, dicha asociación fue significativa, directa y positiva.

Rabanal (2020) en su investigación sobre “Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa Santa Rosa del distrito de Namora, 2019”. Concluyo:

El liderazgo del director se asocia de manera significativa con los compromisos de gestión en el mencionado centro educativo que pertenece al distrito de Namora. Resultado que se demuestra por medio del estadígrafo χ^2 de Pearson. Se identificó que el estilo de liderar es autocrático porque los mismos monitores asumen las medidas correctivas y deja de lado la intervención de los demás miembros. Vale decir, el director establece sus normas y ningún trabajador debe desafiar su decisión. Al mismo tiempo, se reconoce un estilo unidireccional porque los trabajadores deben simplemente cumplir con las responsabilidades encomendadas por el director. No existe rebeldía alguna.

Castillo y Cervantes (2021) en la investigación titulada “Desempeño docente y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de la Cuesta –Otuzco – 2019”. En ella se concluye que la relación existente entre las variables desempeño docente y compromisos de gestión escolar son muy altas, directas y significativas.

2.2. Bases teóricas

Conceptos sobre el Desempeño docente

De la Cruz (2008) precisa la denominación de desempeño docente hace referencia a la labor asumida por los maestros, los que deben ser asumidos con disposición, compromiso, puntualidad y capacidad pedagógica, en el afán de buscar el desarrollo integral de los estudiantes. Al respecto Vásquez (2009) considera que por desempeño docente:

Se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este 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, mediante una acción reflexiva. (p. 19)

Según Bazarra, et al. (2004), el desempeño docente se considera:

Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos... desde la urgencia de lo inmediato. La educación merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión es un reto fundamental. (p. 18)

En efecto, en la actualidad se presenta una serie de obstáculos que dificultan el trabajo de los maestros y entre ellos se identifican: el poco compromiso de los padres, el desinterés de los educandos por aprender, la inmersión de la tecnología al proceso de enseñanza y aprendizaje. Cada uno de ellos, de alguna manera, inciden en el rendimiento del profesor ya que debe buscar información para buscar un mayor involucramiento de los demás actores en la educación del niño.

Asimismo, Montenegro (2003) precisa que: “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.66). En la misma línea de pensamiento, Cerda (2000), puntualiza que “es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal” (p. 73).

Alvarado (2010) afirma que:

El accionar que hace posible establecer en qué medida se han logrado los objetivos pedagógicos previstos, recopilando para ello información verídica que permita tomar decisiones sobre un programa educacional; instrumento retroalimentador del objeto evaluado, y no solo como un medio. (p. 30)

La labor del docente involucra tres aspectos fundamentales: el dominio a nivel cognitivo, manejar las operaciones y las conductas, siendo estas las que moviliza el maestro. Por esta razón, un maestro lleva a cabo su rol porque conoce a profundidad el área que enseña, emplea estrategias para cada momento de la enseñanza, se dirige al educando con cordialidad y emplea términos para comunicarse con efectividad. Aquí el ambiente de trabajo es positivo y se evidencia en el trabajo de los educandos; todo esto es posible porque el profesor investiga, atiende la necesidad o demanda del educando. También se halla momentos de reflexión al culminar un proceso de enseñanza y aprendizaje, donde siempre irá cambiando sus métodos para que todos los educandos aprendan. Se puede decir que posee un compromiso ético con la profesión y busca brindar un servicio de calidad al discente.

Cooper (1997, citado por Monrroy, 2012) conceptúa al docente como, “La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente...es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento” (p. 11).

De acuerdo a la idea expuesta, esta persona debe dominar la expresión cultural de la sociedad en la cual se desempeñará. Del mismo modo, de cultivar una actitud investigativa, ser didáctico, poseer una autonomía, saber comunicarse, alto nivel de principios éticos, aceptar las manifestaciones culturales, tener vocación y atender a la sociedad, ser empático, construir un ambiente positivo de interacción. A estos se suman el aspecto cognitivo, estilístico y personal que van de la mano con un estilo de liderar y la autoapreciación.

Para Espinoza (2014), el desempeño docente viene a ser el cumplimiento de labores tales como: “Propiciar un ambiente favorable de trabajo donde los estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales..., planificar y preparar las actividades de enseñanza-aprendizaje constructivistas.

Los diferentes estudios que desarrollan este tema califican al desempeño del docente en cuanto al dominio de habilidades; es decir, debe cumplir sus responsabilidades que surgen a partir del mismo ejercicio de la práctica como profesor. En ese sentido, se busca un desempeño más eficiente del maestro y para ello, es necesario que los procesos de acompañamiento y cada programa de formación se oriente a construir las competencias propias que demanda esta profesión, especialmente, que se enfoque en entender el saber actuar a partir de las reflexiones y deliberaciones constantes al finalizar una tarea pedagógica en el aula por parte del educador.

Al respecto, Cuenca (2011), comenta que: “En estos tiempos cobró relevancia en la investigación educativa. Esta reaparición de la noción de desempeño docente fue debido a los cambios experimentados en los discursos sobre el magisterio, a inicios de la década pasada” (p. 11).

El docente evidencia su ocupación en distintos ambientes o situaciones como la realidad social y cultural, dentro de la institución educativa, en los salones de clase y cuando realiza una reflexión profunda acerca de su trabajo.

Para Rizo (2005) afirma que:

El desempeño docente implica participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 148)

Visto este panorama, es indispensable el desarrollo del aprendizaje en el educando ya que es la primera necesidad atender. Del mismo modo, será una responsabilidad del

maestro implementar acciones positivas para que impulse una convivencia adecuada y se fomente principios como también valores y emociones pertinentes.

En términos de Díaz, Citado por Rueda y Landesman (1999) implica ser:

Una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo — la más exigida en los procesos de examinación — o de un dominio de un procedimiento. (p. 89)

Díaz (2010, citado por Oscco, 2015) afirma que: “La participación en órganos colegiados; la participación en actividades complementarias y extracurriculares planificadas por el centro; y la participación en el desarrollo de los programas docentes que planifica el centro y que se incluyen en el plan anual” (p. 35). Por tanto, la práctica está referida a la labor del maestro al interior de las aulas, donde busca una relación positiva con el alumno, organiza los temas a enseñar, crea un ambiente para el aprendizaje, entabla lazos con el padre y, en especial, atiende la pluralidad de cada uno de los discentes.

Teorías del desempeño

Klingner y Nabaldian (2002) deducen que: “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p. 252).

Teoría de la equidad

Relacionada al conocimiento de recibir un trato justo o injusto. Para Klingner y Nabaldian (2002) se basa “En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización” (p. 253).

Las afirmaciones de esta teoría son claras, pero su debilidad radica en el lado subjetivo como resultado de un proceso cognitivo. Sin embargo, se considera como aspectos

elementales el ser imparciales y la muestra de cordialidad entre los semejantes. Así la forma de comunicarse entre el director y sus personales tendrá una mayor aceptación porque se respeta a todos, sin realizar distinciones. La equidad se constituye de los siguientes elementos: uno, su desenvolvimiento o aprovechamiento académico; dos, equipararlos con los demás. El primero detalla la idea de realizar comparaciones sobre el desempeño realizado y el segundo, redistribuirlos para atender a las demás personas.

Teoría de las expectativas

Klingner y Nabaladian (2002) afirman que: “Esta teoría se encuentra sustentada en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros” (p. 253). Entre los cuales se identifican a los siguientes hechos. Uno, nivel de cumplimiento que llega a realizar el trabajador al cumplir una actividad según niveles esperados; dos, realizar las evaluaciones al cumplimiento de funciones de cada trabajador y según las cuales reciben una sanción o gratificación de acuerdo al nivel alcanzado; tres, el trabajador considera relevante cada gratificación o sanción como resultado de su trabajo.

Marco del buen desempeño docente

MINEDU (2012) define que “los dominios, las competencias y los desempeños caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país” (p. 17). Se considera como un tratado en la cual se fija los puntos clave sobre cada una de las competencias que debe poseer el docente a nivel nacional. Este acuerdo responde a una actividad conjunta del Estado, docentes y las personas para seguir mejorando los aprendizajes del educando. Es considerado como un instrumento estratégico que vela por la formación holística del maestro.

Factores que influyen en el desempeño docente

Gallo y Rodríguez (2018), tras la revisión conceptual de diversos autores, considera como factores influyentes del desempeño docente los siguientes:

- a. La motivación, refiere a la conducta humana orientada a las metas u objetivos que llegan a satisfacer las necesidades personales y sociales.
- b. Relación profesor estudiantes, se establecen de manera mutua estableciendo normas de convivencia, para regular límites dentro y fuera del aula, en cuanto a la amistad, la tolerancia, la responsabilidad y el respeto.
- c. Relación familia escuela, al ser ambos ejes centrales en la vida de los estudiantes son necesarios la comunicación fluida y apoyo constante.
- d. Organización institucional, se entiende como el aspecto más importante pues se plasma la política de gestión con la que se maneja la institución educativa.
- e. Contexto social, todos los agentes educativos presentan problemas sociales en diversos aspectos influyendo en su labor y trabajo eficaz. Por ello el docente debe plantear soluciones, para evitar perjuicio.

Por su parte Gutiérrez (2010) los identifica de la siguiente manera:

- a) Aptitudes y habilidades docentes, b) Métodos de planificación y estrategias didácticas, c) Métodos y técnicas para la enseñanza, d) Diversidad en la organización del aula, e) Interacciones y actitudes positivas, f) Altas expectativas de los estudiantes, g) Habilidades del manejo de aula, h) Uso de recompensas y sanciones, y i) Proceso de evaluación en el aula.

Evaluación del desempeño docente

Mateo (2005) afirma que:

Los docentes quienes son directamente implicados en la evaluación mantienen el temor de que desde el Ministerio se tengan en cuenta factores que sean distintos a su realidad laboral ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros. (p. 7)

En consecuencia, lo más pertinente en el contexto docente es realizar los procesos evaluativos del ejercicio del maestro ya que su finalidad es reconocer los puntos débiles para seguir mejorando. A esto se suman los programas de formación continua como un elemento que ayuda a mejorar el desempeño.

Bretel (2002) afirmo:

En relación al sistema de evaluación del desempeño docente precisa que es lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza, miedo e inseguridad por parte de algunos docentes. (p. 22)

En consecuencia, es necesario que el profesional de la educación asuma una nueva actitud sobre las evaluaciones ya que éstas benefician su actuación o trabajo. En ese sentido, se asume una cultura de la evaluación donde se busca seguir mejorando los puntos débiles referidos a los aprendizajes de los educandos como también superar las debilidades halladas en la práctica pedagógica; es decir, se ve un fortalecimiento a nivel de persona y profesión.

En palabras de Artunduaga (2005):

La evaluación formativa corresponde a la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. (p. 2)

En suma, la evaluación del desempeño docente se orienta a mejorar el trabajo y el aprendizaje del educando según los estándares establecidos. Es así que una evaluación formativa se dirige a consolidar el conocimiento y la competencia pertinente para el ejercicio de la práctica pedagógica. Por medio de las evaluaciones se identifican las fortalezas y debilidades, además, de reconocer los avances en función a la meta diseñada a nivel institucional ya que es su propósito o finalidad a cumplir. Al identificarse ciertas debilidades, se debe implementar acciones de mejora que busquen la pronta intervención de los distintos agentes educativos para así superarlas.

Dimensiones del desempeño docente

Se consideran cuatro dimensiones del desempeño docente, los mismos que se describen en los puntos siguientes para una mayor comprensión.

Uso pedagógico del tiempo

Se ha identificado una serie de elementos que contribuye e incide de forma directa en la construcción de los aprendizajes en los educandos y es el adecuado uso del tiempo en los salones u otro ambiente donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se ha identificado que la gran mayoría destina el tiempo a realizar actividades de corte rutinario, no académico, un ejemplo de ello es verificar la asistencia de un educando, realizar las transcripciones, entre otros. En ese sentido, es importante que el docente haga un uso eficiente del tiempo en los salones y para ello, debe diseñar tareas que busquen los aprendizajes significativos en los discentes.

Uso de herramientas pedagógicas

Consiste en el manejo de herramientas pedagógicas a través de formas divertidas, variadas y atractivas que ofrecen oportunidades para la construcción del aprendizaje. Estas varían de acuerdo al propósito de aprendizaje.

Uso de materiales

El MINEDU (2014) considera que el uso de materiales didácticos se da cuando:

El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión.

Un docente debe acompañar y orientar a los educandos en el uso de material para construir sus aprendizajes según lo programado.

Los salones deben contar con el material suficiente para atender la demanda del educando y que ninguno quede ajeno a este material.

Los docentes deben de organizar y facilitar tanto el material como recurso a cada educando según sus necesidades formativas.

Los docentes adecúan los materiales para ser trabajados por los estudiantes según su realidad inmediata. (p.25)

Gestión del clima escolar

Para el MINEDU (2014) la gestión del clima escolar es fundamental en las aulas, por lo que esta se orienta correctamente cuando:

La parte directiva de la institución se orienta a fomentar un ambiente donde prime el respeto, paciencia, cordialidad, equidad, ejerza su derecho, cumpla su deber y, en especial, se elimine todo acto de violencia.

Impulsa a identificar cada aspecto propio del clima a nivel de toda la institución por medio de cuestionarios, los mismos que pueden encontrarse en el documento que guía la gestión de los aprendizajes a nivel de las instituciones o centros educativos.

Sobre esta información recabada, se diseña toda intervención o actividad en bien de un clima acogedor y democrático.

Definición de compromiso

Gonzales (2017) menciona que: “Los compromisos de gestión sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes” (p. 33).

Con respecto a este punto, la función de las instituciones educativas radica en el cumplimiento estricto de cada compromiso, los cuales se basan en garantizar el aprendizaje, también que los estudiantes culminen sus estudios y para ello, es correcto realizar planes secuenciales, generar un ambiente positivo de interacción y los procesos de acompañamiento pedagógico sean permanentes.

Concepto de Gestión escolar

Según MINEDU (2017) refiere que: “El director de la IE cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa sume esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión” (p. 15).

Se dice que una comunidad a nivel educativo lo integra, esencialmente, el director, profesores, administrativos y educandos. A estos, se suman las intervenciones de los apoderados y demás integrantes que se hallan en un contexto social específico.

En fin, viene a ser aquel lineamiento político que versa sobre la educación de un estado porque establece la forma de relación, implementar planes, currículos u otros proyectos que deben ser diseñados y ejecutados a nivel de los centros educativos de cualquier nivel.

Al describir la situación real de una institución educativa como también su contexto se identifica una gestión de corte escolar. Realizada esta primera actividad, se llega a establecer distintos planes de corte estratégico que orienten la actividad a nivel institucional y se vea mejoras a nivel de resultados. Por tanto, el director como aquel agente que posee el liderazgo pedagógico busca consolidar las informaciones acerca de los avances y dificultades que presenta la institución y sobre ella, se reflexiona para tomar medidas correctas que permitan superarlas. Esta tarea se lleva a cabo con la intervención de toda la comunidad educativa.

Compromiso de gestión escolar

El ministerio de educación peruano en su esfuerzo por mejorar la calidad educativa desarrolló de la mano de especialistas diversas políticas educativas, dentro de las cuales están las escuelas “Marca Perú” y “Escuelas Que Queremos”.

Posteriormente, con el cambio de autoridades se propuso una mejora de “la gestión desde la gestión”. Así, desde el 2015 la gestión recién tiene un espacio en la educación con la finalidad de plantear políticas educativas.

Entre el 2015 y 2017 el ministerio define un compromiso de gestión en función a lograr aprendizajes en los educandos. Estos se evidencian en una serie de indicadores para comprenderlos y así tomar medidas que busquen seguir perfeccionando el desarrollo del docente.

Según Gonzales (2017) “los compromisos de gestión escolar son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que las y los estudiantes aprendan” (p. 33). Por su misma naturaleza, cada compromiso se evidencia en indicadores y por los cuales, se llega a verificar la realidad de una institución. Al finalizar la verificación, se realiza la reflexión para intervenir por medio de planes de mejora en bien del aprendizaje del educando.

Los beneficios que consideran son que cada compromiso orienta al correcto funcionamiento de un centro educativo, proporciona información importante para realizar las reflexiones, asumir nuevas medidas y así seguir mejorando los aprendizajes. En definitiva, cada institución educativa fija su atención en los distintos compromisos porque estos se convierten en objetivos institucionales y es así que debe garantizar la continuidad del aprendizaje, que el estudiante permanezca y culmine sus estudios. Asimismo, debe existir un plan consensuado, clima positivo para trabajar y un acompañamiento constante a la labor del docente.

Respecto a los beneficios de los compromisos de gestión, “sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes” (Gonzales, 2017, p. 33).

A partir de esta idea, la función de las instituciones educativas radica en el cumplimiento estricto de cada compromiso, los cuales se basan en garantizar el aprendizaje, también que los estudiantes culminen sus estudios y para ello, es correcto realizar planes secuenciales, generar un ambiente positivo de interacción y procesos de acompañamiento pedagógico permanentes.

Se tiene la idea de comprometerse a cumplir una actividad; es decir, dedicarse a cumplir una tarea en un tiempo determinado. Por ello, el maestro se compromete a desarrollar aprendizajes significativos en los educandos y a raíz de ella, se compromete con una de las finalidades del centro educativo. El papel del maestro se centra en transformar el pensamiento del educando, se convierte en un facilitador de los conocimientos, fomenta prácticas culturales donde el educando se sienta cómodo y se desenvuelva sin ningún temor. Además, debe ser una persona reflexiva sobre los distintos acontecimientos que sucede en su contexto. Por tanto, un profesor se compromete con el rol de transmitir la información, en otras palabras, centra su papel en el proceso de la enseñanza y todo proceso que este demande.

Así mismo, Choi y Tang (2009) la definen como: “El vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso” (p.34).

El maestro que está comprometido con su trabajo despliega una serie de estrategias como también métodos coherentes para que los educandos logren un aprendizaje significativo y se desenvuelvan con pertinencia en una realidad inmediata. En fin, se puede decir que es una actitud propia del maestro cuando cumple la función de enseñar al educando y ellos, construyan sus aprendizajes; en otros términos, se busca cumplir con cada función propia del profesor que exige la realidad social y también el lado profesional.

Componentes del compromiso

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso se desarrolla bajo tres componentes.

Los cuales son:

Compromiso afectivo. Según Pocco (2018) “son los deseos y la parte emotiva que el trabajador logra desarrollar para con su institución” (p. 13).

Compromiso de continuidad. Según Pocco (2018) “se relaciona más a las necesidades del trabajador y como asume que si renuncia no tendrá suficientes oportunidades” (p. 13).

Compromiso normativo. Según Pocco (2018) “es el deber que implica la lealtad hacia la entidad, abarca el sentimiento de permanecer, a consecuencia de la existencia de que se está uno en deuda con la organización por la oportunidad laboral brindada” (p. 14).

Claves para mejorar el compromiso

Según Chiavenato (2008, citado por Pocco, 2018) los directivos especialmente deben tener en consideración las claves que se detallan a continuación:

- a) Se debe valorar al personal. Los representantes legales de las instituciones educativas deben conocer que el esfuerzo del personal es clave para lograr un objetivo institucional. Es así que ellos despliegan sentimientos positivos sobre los logros y al ser reconocidos mejora su rendimiento como trabajador. En ese sentido, es correcto promover periódicamente estímulos para aquellos trabajadores que muestran un mayor compromiso profesional.

- b) Fomentar la confianza. El punto descrito anteriormente permite que el trabajador tenga una mayor proximidad a las actividades institucionales porque garantiza el cumplimiento de una meta y para ello, se asumen medidas de manera consensuada y oportuna para llevar a cabo sus funciones.

- c) Promover entusiasmo. Se considera importante generar el entusiasmo en los trabajadores porque de esta forma se garantiza mayores esfuerzos para lograr una meta institucional. Al tener esta actitud, se podrá plantear alternativas de solución de manera constante y así brindar un servicio más eficiente.
- d) Ser empoderados. Es facultar una función o responsabilidad para que asuma nuevas medidas relacionadas con el puesto o área que desempeña, de esta manera, el empleado se siente cómodo por sus capacidades y las mismas que le permite asumir un nuevo reto o responsabilidad.

Dimensiones de los compromisos de gestión escolar

Para esta investigación se tomó en cuenta cinco compromisos de gestión escolar los cuales detallamos a continuación:

Progreso anual de los aprendizajes

Aquí son muy relevantes las informaciones o datos sobre las evaluaciones que rinden los estudiantes a nivel nacional, la evaluación censal. Estas informaciones deben ser analizadas con la participación del director y profesores de la institución a fin de identificar los aspectos positivos y negativos para luego implementar acciones de mejora. Las mismas que están registradas en metas institucionales, las cuales deben ser logradas durante el año escolar.

Un compromiso será calificado como resultado cuando demuestre o evidencie el cumplimiento de ciertas actividades previamente diseñadas. Al mismo tiempo, deben estar articuladas, implementadas y monitoreadas con los demás compromisos. Por tanto, se tiene la idea que estos son elementos relacionados con los aprendizajes en una educación por competencias.

El estudiante consolida su competencia durante su formación en los distintos niveles que ofrece la educación básica para luego intervenir en el contexto de forma apropiada.

Retención anual de estudiantes

Retener a los educandos implica trabajar de forma coordinada y por medio de equipos porque se busca la intervención de todo el personal de la institución educativa. Este compromiso es una respuesta inmediata al problema que todo centro educativo presenta que es la deserción escolar ya que está se genera por distintos motivos. Es preciso que la comisión encargada reflexione sobre este punto para luego ser socializada ante la comunidad educativa sobre las medidas a tomar e implementar.

Entre los factores que se identifican son: una labor pedagógica inadecuada, desinterés del docente sobre los aprendizajes de los educando, acoso escolar, nivel bajo de aprendizaje, repetición de grado, estudiantes con sobre edad, no tomar en cuenta el interés y necesidad del educando; cada uno de estos puntos son causantes para que el educando deje de estudiar y trunque su educación.

El primer paso para atender esta adversidad es reconocer a los educandos en situación de riesgo y los mismos que deben seguir un proceso de acompañamiento y monitoreo. Sin duda, se califica como un compromiso de resultado porque debe garantizar que el educando culmine sus estudios según los niveles y ciclos según la edad programada. De esta manera, el desarrollo de la competencia y conocimiento está sujeto al avance y progreso del estudiante.

Cumplimiento de la calendarización planificada

Aquí se identifican dos tareas que están relacionadas: la jornada escolar y laboral. Al cumplir con ambas responsabilidades se garantiza la implementación del currículo como también los aprendizajes planificados para los educandos. Por tanto, el maestro cuando

cumple con su jornada laboral garantiza el aprendizaje de los educandos. Al no ser así, se corre el riesgo de no cumplir con las actividades de aprendizaje diseñadas ya que habrá un retraso y esto no permite cumplir con la meta institucional. Entonces, la institución educativa no tendrá una organización pertinente y por ende, no brinda un servicio eficiente y de calidad.

Acompañamiento y monitoreo

Por medio de este, se demuestra la competencia del director y la misma que está registrada en el documento denominado Marco del Buen Desempeño Directivo, el mismo que se relaciona con el desarrollo profesional del maestro y cumplir un acompañamiento de orden sistemático al docente en bien del aprendizaje del educando (MBDD, 2014). Cuando se cumple el monitoreo y acompañamiento por parte del director, se identifica aspectos referidos al empleo del tiempo, utilizar instrumentos pedagógicos y materiales a favor del educando. Cada uno de estos puntos se orientan a desarrollar tareas de corte cognitivo a nivel superior, dejando de lado aquellas acciones que no favorecen al aprendizaje. Al emplear cada instrumento dotado por el ministerio se busca consolidar los aprendizajes y por ello, es correcto utilizar la ruta de aprendizaje, orientaciones curriculares, sesiones, entre otros. Tendrán el mismo efecto positivo en la formación del estudiante el empleo de los materiales pedagógicos y recursos dados por la entidad superior.

Gestión de la convivencia

Para Tapha, Cohen y otros (2013, citado por Gonzales, 2017) la convivencia:

Es un factor que contribuye al clima escolar. El clima escolar es un indicador de percepción basado en las experiencias personales relacionadas a la vida escolar, refleja varios factores, como son: normas, metas, valores, relaciones interpersonales,

prácticas de enseñanza y aprendizaje, políticas laborales, así como estructuras organizacionales y materiales (p. 40).

Por medio de este, se busca conformar el comité de tutoría. Esta comisión se encarga de elaborar las normas para convivir a nivel de la institución como también guía en el diseño y elaboración de las normas de aula. Es importante que las normas de convivencia institucional estén registradas en el reglamento interno. Estas se diseñan para prevenir cualquier acto de violencia, asimismo ser registrados y atendidos según la gravedad de los casos. La comisión de tutoría vela por la gestión de la convivencia a nivel de la institución y está precedida por el director, quien reconoce a esta comisión por medio de una resolución. A esta se suma el coordinador de tutoría y el responsable de convivencia, quienes deben actuar según los lineamientos brindados por el ministerio en caso de identificarse un acto de violencia. Del mismo modo, debe diseñar acciones o tareas formativas para aquellos que incumplen las reglas institucionales.

Los casos de violencia se registran en dos documentos de formatos distintos y para ello, la institución debe contar con su libro de incidencias, donde se registran los actos de violencia que reportan los maestros, el auxiliar, la familia del educando, el discente u otro miembro de la institución educativa. Aquí se debe anotar de manera secuenciada y ordenada cada paso cuando se atendió un caso de violencia. Otro viene a ser el reporte directo al Siseve. Por tanto, cumplir con este compromiso permite al centro educativo convertirse en un ambiente acogedor y el estudiante consolide su aprendizaje, para que se convierta en un ciudadano competente y sea responsable, activo a nivel social.

2.3. Bases conceptuales

Desempeño docente. Es la participación de maestros en el proceso educativo de los estudiantes, esto implica participar en la elaboración de una política educativa, la misma que

debe ser analizada y evaluada a nivel local y nacional. Dado que esta permite desarrollar competencias en el estudiante para un correcto desenvolvimiento durante su existencia.

Evaluación docente. Se evalúa el quehacer del maestro de manera formativa ya que de esta manera se reconoce los aspectos a seguir mejorando. Al mismo tiempo debe participar o ser asistido por un programa de formación o preparación.

Compromisos de gestión escolar. Es la práctica que garantiza los aprendizajes del educando. Estas responden a un conjunto de indicadores que deben ser evaluados para asumir nuevas medidas en beneficio de los educandos y de la institución porque garantiza su desarrollo.

Gestión escolar. Son tareas o actividades que se relacionan y son diseñadas por la parte directiva de un centro educativo con el propósito de garantizar el quehacer pedagógico en función a las necesidades del contexto educativo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.

3.2. Variables

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: Compromisos de gestión escolar

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño docente	Alvarado (2010) considera que el desempeño docente es “el accionar que hace posible establecer en qué medida se han logrado los objetivos pedagógicos previstos, recopilando para ello información verídica que permita tomar decisiones sobre un programa educacional;... instrumento retroalimentador del objeto evaluado, y no solo como un medio”. (p. 30)	Cuestionario sobre desempeño docente en base a las dimensiones expuestas y que está estructurados en 19 items	Uso pedagógico del tiempo	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular	ordinal: Inicio En proceso Logró
			Uso de herramientas pedagógicas	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje	
			Uso de materiales	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales	
			Gestión del clima escolar	Escucha y dialoga con atención con los estudiantes Promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes	
Variable 2: Compromisos de gestión escolar	Meza (2017) refiere que los compromisos de gestión escolar “Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que las y los estudiantes aprendan; los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la Institución Educativa” (p. 33).	Cuestionario sobre compromisos de gestión escolar que están elaborados en base a las dimensiones y que se estructuran en 40 items.	Progreso anual de los aprendizajes	Cuenta con el Proyecto Curricular Institucional Cuentan con su Unidades de aprendizajes	Nominal: sí / No Ordinal: Deficiente Regular Bueno
			Retención anual de estudiantes	Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento. Realiza el planeamiento didáctico.	
			Cumplimiento de la calendarización planificada	Seleccionan los medios y materiales adecuados. Utiliza recursos pedagógicos	
			Acompañamiento y monitoreo	Estimula la participación de los padres de familia. Promueve una cultura organizacional.	
			Gestión de la convivencia	Ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”	

3.4. Tipo y nivel de estudio

Desde el punto de vista de Sabino (2011) “los estudios no experimentales están enfrascados en realizar el estudio tal y como ocurre en la realidad sin considerar la intervención intencionado del investigador” (p.70). Precisamente, la investigación que se realizó se encuentra encaminado en el tipo de investigación no experimental.

Asimismo, la investigación que se desarrolló se ubica en el nivel descriptivo. Al respecto, Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) considera que este nivel de investigación “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p. 92).

3.5. Métodos

En el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

Método hipotético deductivo.

Según Bernal (2010) “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

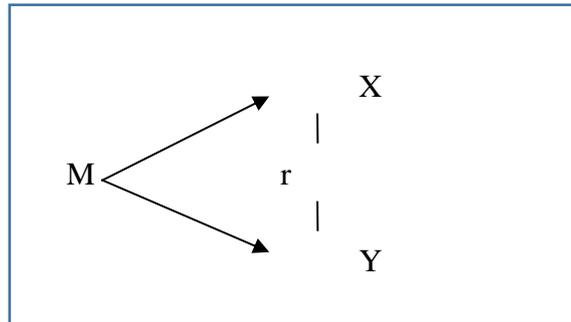
Método inductivo deductivo.

Bernal (2010) afirma que: “este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general)” (p. 60).

3.6. Diseño de investigación

La presente investigación está diseñado bajo la transeccional correlacional simple, que a decir de Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) “investigaciones que pretenden

asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden la relación en términos estadísticos” (p.109). Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

Población. Para Quispe (2012) “la población es la determinación del conjunto total de elementos, sujetos y objetos a los que se refiere la investigación y estas deben estar muy bien delimitadas teniendo en cuenta las características, lugar y tiempo” (p. 111). En esta investigación la población está conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Maravilla del distrito de Pichari.

Muestra. De acuerdo a Cerda (2011) “la muestra sirve para caracterizar una reducida parte de un todo, de la cual nos servimos para describir las características fundamentales de este” (p. 351). En esta investigación la muestra está conformada por 36 docentes de la Institución Educativa Maravilla del distrito de Pichari.

Técnica muestral. Por la naturaleza y el tamaño de la población (pequeña), la técnica muestral utilizada es la no probabilística e intencional, razón por el que se recabó la información en los mismos docentes que son parte de la institución.

3.8. Técnicas e instrumentos

En el desarrollo de la investigación se recopilaron los datos haciendo uso de la siguiente técnica e instrumento.

3.8.1. Técnica

La encuesta. En la investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta. “Siendo esta técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias, 2012, p. 72).

Instrumento:

El cuestionario es el instrumento que se utilizó en la presente investigación.

Quispe (2012) afirma que: “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p. 97).

3.9. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Hallar la validez de los instrumentos permite determinar la capacidad que posee este para cuantificar de manera significativa los valores que se desea medir, para ello se recurrió a los servicios de profesionales inmersos en el campo del desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, quienes luego de la correspondiente revisión y corrección de los mismo, emitieron la siguiente valoración.

Ficha de observación:

Expertos	ITEMS	Total
----------	-------	-------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Promedio de ponderación											83%

Cuestionario sobre compromisos de gestión escolar:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
2	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Promedio de ponderación											90%

Los resultados que se presentan en ambas tablas muestran valores como 83% y 90% de validez, lo que permite afirmar que los instrumentos son válidos y adecuados para para la obtención de la información.

Confiabilidad de instrumento

La confiabilidad cumple un rol determinante en la elaboración de los instrumentos, debido a que brinda la seguridad de que el instrumento que se tiene para recabar la información que posee un buen funcionamiento y cumple con los requisitos para afirmar que los instrumentos son fiables para la obtención de los datos, para el logro de este objetivo se recurrió a una prueba piloto y a la prueba Alpha de Crombach. Los resultados obtenidos son mostrados a continuación:

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	40

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	19

Los resultados obtenidos a través del estadígrafo muestran un valor de 0,901 y 0,867 que permite sostener que el cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar y desempeño docente son muy confiables.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

En el proceso de la presente investigación cuantitativa se recurrió a un proceso de recojo de datos previamente sistematizada, una vez concluida este proceso se tabularon y analizaron los datos obtenidos recurriendo al paquete estadístico SPSS versión 25, a través de cual se obtuvieron y se presenta los resultados en los niveles descriptivos e inferenciales

de la investigación. Asimismo, para la correspondiente prueba de hipótesis, se recurrió al estadígrafo Rho de Spearman, con el que se halló los resultados que permiten determinar la correlación existente entre las variables investigadas.

3.11. Aspectos éticos

Los aspectos éticos en el campo de la investigación son fundamentales debido a que se trabaja con seres humanos, situación que amerita un estricto cumplimiento de las normas éticas, para ello se presentó la correspondiente solicitud a la autoridad de la institución educativa buscando la autorización que permita el consentimiento informado de los involucrados y se concrete el recojo de la información. Finalmente, en la redacción se respeta el derecho de autoría haciendo uso correcto de las normas APA.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar

		Compromiso			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño	Inicio	2 5,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,6%
	Proceso	5 13,9%	2 5,6%	0 0,0%	7 19,4%
	Logro	0 0,0%	6 16,7%	21 58,3%	27 75,0%
Total		7 19,4%	8 22,2%	21 58,3%	36 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a docentes

El análisis descriptivo que se presenta en la tabla, muestra que el 75,0% de docentes presentan un desempeño docente en el nivel de “Logro”; mientras que el 58,3% de docentes muestra un buen nivel de compromiso de gestión escolar. Estos resultados, llevan a determinar la presencia de una directa relación entre las variables, es decir, un desempeño logrado guarda relación con un buen compromiso de gestión escolar.

Tabla 2

Desempeño docente y progreso anual de los aprendizajes

		Progreso			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño	Inicio	2 5,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,6%
	Proceso	3 8,3%	4 11,1%	0 0,0%	7 19,4%
	Logro	0 0,0%	4 11,1%	23 63,9%	27 75,0%
Total		5 13,9%	8 22,2%	23 63,9%	36 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a docentes

Al analizar los resultados desde el punto de vista descriptivo se observa que el 75,0% de docentes presentan un desempeño docente en el nivel de “Logro”; mientras que el 63,9% de docentes muestra un buen nivel de progreso anual de los aprendizajes. Estos resultados, llevan a determinar la presencia de una directa relación entre las variables, es decir, un desempeño logrado guarda relación con un buen progreso anual de los aprendizajes.

Tabla 3

Desempeño docente y retención anual de estudiantes

		Retención			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño	Inicio	2 5,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,6%
	Proceso	5 13,9%	2 5,6%	0 0,0%	7 19,4%
	Logro	0 0,0%	5 13,9%	22 61,1%	27 75,0%
Total		7 19,4%	7 19,4%	22 61,1%	36 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a docentes

La descripción de los resultados que se presenta muestra que el 75,0% de docentes presentan un desempeño docente en el nivel de “Logro”; mientras que el 61,1% de docentes muestra un buen nivel de retención anual de estudiantes. Teniendo como base estos resultados, se puede afirmar que las variables investigadas muestran una directa relación entre las variables, es decir, un desempeño logrado guarda relación con una buena retención anual de estudiantes.

Tabla 4*Desempeño docente y cumplimiento de la calendarización planificada*

		Cumplimiento			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño	Inicio	2 5,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,6%
	Proceso	2 5,6%	5 13,9%	0 0,0%	7 19,4%
		Logro	0 0,0%	7 19,4%	20 55,6%
Total		4 11,1%	12 33,3%	20 55,6%	36 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a docentes

El análisis descriptivo que se presenta en la tabla, muestra que el 75,0% de docentes presentan un desempeño docente en el nivel de “Logro”; mientras que el 56,6% de docentes muestra un buen nivel de cumplimiento de la calendarización planificada. Estos resultados, llevan a determinar la presencia de una directa relación entre las variables, es decir, un desempeño logrado guarda relación con un buen cumplimiento de la calendarización planificada

Tabla 5*Desempeño docente y acompañamiento y monitoreo*

		Acompañamiento			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño	Inicio	2 5,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,6%
	Proceso	4 11,1%	3 8,3%	0 0,0%	7 19,4%
		Logro	0 0,0%	9 25,0%	18 50,0%
Total		6 16,7%	12 33,3%	18 50,0%	36 100,0%

Fuente: Encuesta realizada a docentes

Al analizar los resultados desde el punto de vista descriptivo se observa que el 75,0% de docentes presentan un desempeño docente en el nivel de “Logro”; mientras que el 50,0% de docentes considera como buena el nivel de acompañamiento y monitoreo. Estos resultados, llevan a determinar la presencia de una directa relación entre las variables, es

decir, un desempeño logrado guarda relación con un buen nivel de acompañamiento y monitoreo.

Tabla 6

Desempeño docente y gestión de la convivencia

		Acompañamiento			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño	Inicio	2	0	0	2
		5,6%	0,0%	0,0%	5,6%
	Proceso	1	6	0	7
		2,8%	16,7%	0,0%	19,4%
	Logro	0	8	19	27
		0,0%	22,2%	52,8%	75,0%
Total		3	14	19	36
		8,3%	38,9%	52,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a docentes

La descripción de los resultados que se presenta muestra que el 75,0% de docentes presentan un desempeño docente en el nivel de “Logro”; mientras que el 61,1% de docentes muestra un buen nivel de gestión de la convivencia. Teniendo como base estos resultados, se puede afirmar que las variables investigadas muestran una directa relación entre las variables, es decir, un desempeño logrado guarda relación con una buena gestión de la convivencia.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultado de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,576	36	,000
Compromiso	,708	36	,000

Fuente: Encuesta realizada a docentes

El resultado muestra un valor de $p= 0,000$ en ambas variables, esto permite determinar la presencia de una distribución no normal de los datos. Como consecuencia de ello se hace uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para el proceso de comprobación de la hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{ry} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 8

Resultado de la hipótesis general

Correlaciones

			Desempeño	Compromiso
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

El coeficiente de correlación hallado con la prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,806; asimismo, muestra un $p=0,000$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 9

Resultado de la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Desempeño	Progreso
Rho de Spearman	Desempeño	Coficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Progreso	Coficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

La prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,827; asimismo, permite observar un $p=0,000$, que hace posible rechazar la Ho y aceptar la Ha y concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre X e Y

H1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

p=0,05

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 10*Resultado de la hipótesis específica 2*

Correlaciones			Desempeño	Retención
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Retención	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Los hallazgos obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,826; asimismo, permite observar un p=0,000, que hace posible rechazar la Ho y aceptar la Ha y concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3**a. Sistema de hipótesis**Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre X e YH1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre X e Y**b. Nivel de significancia**

p=0,05

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 11*Resultado de la hipótesis específica 3*

Correlaciones				
			Desempeño	Cumplimiento
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Cumplimiento	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

El coeficiente de correlación hallado con la prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,732; asimismo, muestra un $p=0,000$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 4**a. Sistema de hipótesis**

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 12*Resultado de la hipótesis específica 4*

Correlaciones			Desempeño	Acompañamiento
Rho de Spearman	Desempeño	Coficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Acompañamiento	Coficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

La prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,735; asimismo, permite observar un $p=0,000$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo.

4.2.7. Prueba de hipótesis específica 5**a. Sistema de hipótesis**

H_0 : $r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

H_1 : $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 13*Resultado de la hipótesis específica 5*

Correlaciones			Desempeño	Gestión
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Gestión	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Los hallazgos obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,690; asimismo, permite observar un $p=0,000$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia.

4.3. Discusión de resultados

Conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020 fue el objetivo de la presente investigación. Para el logro de este objetivo se recopiló la información mediante el uso de dos cuestionarios, los que fueron procesados estadísticamente haciendo uso de la prueba estadística Rho de Spearman.

Los hallazgos logrados en la de investigación conducen a confirmar la hipótesis general y se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, debido a que el coeficiente de correlación hallado muestra una correlación alta de 0,806 y un $p=0,000 < 0,05$, de estos resultados se deduce que a mayor desempeño docente mayor compromiso de gestión escolar en los maestros en la institución educativa investigada.

Al respecto, en el contexto nacional se encontró una investigación similar, realizada por Meza (2017), en ella se concuerda y corrobora los resultados al concluir que existe una asociación directa del compromiso de gestión escolar y desempeño del maestro en la mencionada institución perteneciente a la UGEL N° 07. Del mismo modo, se identifica una relación causal del aspecto de progreso anual con el desempeño docente, dicha asociación es significativa. Este resultado indica que el desempeño docente será alto o bajo según los logros que se obtiene en el aprendizaje de los educandos, el mismo que está sujeto al progreso anual del aprendizaje. Asimismo, se confirma la hipótesis de estudio donde se demuestra una relación de causa efecto entre las variables mencionadas y también entre la dimensión de retención anual y desempeño. Por tanto, dicha asociación fue significativa, directa y positiva.

Por otro lado, respecto a las hipótesis específicas se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes, la dimensión retención anual de estudiantes, la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada, la dimensión acompañamiento y monitoreo y la dimensión gestión de la convivencia, debido a que la prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,827; 0,826; 0,732; 0,735 y 0,690 así como un $p=0,000 < 0,05$ en todas las dimensiones. Resultado que concuerda con la investigación realizada por Castillo y Cervantes (2021) titulada “Desempeño docente y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de la Cuesta –Otuzco – 2019”, en ella se concluye que la relación existente entre las variables desempeño docente y compromisos de gestión escolar son muy altas, directas y significativas.

Como se puede observar, la investigación realizada permitió identificar una relación directa y significativa entre las variables del desempeño docente y el compromiso de la

dirección escolar, lo que significa que a mayor desempeño del docente, mayor es el compromiso del gestión.

CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar, debido a que el coeficiente de correlación hallado muestra una correlación alta de 0,806 y un $p=0,000<0,05$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes, debido a que la prueba Rho de Spearman muestra una correlación alta de 0,827; así como un $p=0,000<0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes, obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman que muestra una correlación alta de 0,826 y un $p=0,000<0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada, debido a que el coeficiente de correlación hallado muestra una correlación alta de 0,732 y un $p=0,000<0,05$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo, obtenido con la prueba Rho de Spearman en el que muestra una correlación alta de 0,735 y un $p=0,000<0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia, obtenido mediante la prueba Rho de Spearman en el que muestra una correlación buena de 0,690 y un $p=0,000<0,05$, que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

RECOMENDACIONES

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Pichari, realizar el diagnóstico integral del desempeño docente y buscar su fortalecimiento mediante talleres de capacitación.

Al director de la Institución Educativa. N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, consolidar el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en los maestros con la finalidad de elevar los niveles de la calidad educativa.

A los docentes de la Institución Educativa. N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari fortalecer con mayor precisión la dimensión gestión de la convivencia, debido a que es la parte determinante en la formación de la ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, J. (2010). *Siete ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia*. Barcelona: Graó.
- Alvarado, P. (2010) *El portafolio docente*. Ed. Del Salto. México.
- Ángeles, M. (2017) *Análisis descriptivo de los compromisos de gestión escolar en una I.E. de gestión pública de la Ugel 04, Comas, 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13112>
- Bazarrá, L., Casanova, O. y García, J. (2004) *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Ugarte Madrid: Narcea S. A. Ediciones.
- Bretel, L. (2002) *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*.
Recuperado de: http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm Artunduaga (2005)
- Cerda, H. (2000) *La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos de competencias y desempeño*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá - Colombia.
- Cuenca, R. (2011) *Discursos y nociones sobre el desempeño docente. En Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente* (p. 11-68). Lima: Consejo Nacional de Educación SM Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. 9º Edición.
- De la Cruz, L. (2008). *Diccionario de Educación*. Lima- Perú.
- Gallo, W. y Rodríguez, M. (2018) *Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en una institución educativa pública, Trujillo-2017*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Recuperado de:

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/390/1/017100493A_017100052_E_M_2018.pdf

Gonzáles, A. (2017) *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6930/Gonzales_ma.pdf?sequence=1

González, J. (2017) *Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. En la Universidad de Carabobo. Recuperado de:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>

Gutiérrez, E. (2010) *Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. Centro o institución: Universidad Politécnica del Golfo de México. Recuperado de:

<http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>

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

Maciel, C. (2005) *La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.

- Martín, E. (2010) *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Recuperado de: <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>
- Mateo, J. (2005) *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.
- Mérida, V. (2018) *Evaluación de desempeño docente en el sector público*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Merida-Veronica.pdf>
- MINEDU (2012) *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2014) *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuela*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- MINEDU (2017) *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Monrroy, M. (2012) *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – CALLAO*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy_Desemp_e%20C3%B1o%20docente%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20

[matem%C3%A1tica%20de%20los%20alumnos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-Callao.pdf](#)

- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Oscoco, R. (2015) *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014 (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/267>
- Pocco, A. (2018) *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea – 2017*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rizo, H. (2005) *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. PRELAC*, 1, p. 148.
- Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Pearson
- Vásquez, W. M. (2009) *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencia en ciencias de la educación.

Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú. Recuperado de:
<http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2038>

Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*.

Recuperado el 02 de abril del 2017, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos y métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer la relación que existe entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión retención anual de estudiantes de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p>	<p>Variable 1: Desempeño docente</p> <p>Variable 2: Compromisos de gestión escolar</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 40 docentes de la institución educativa Maravilla del distrito de Pichari</p> <p>Muestra: 40 docentes de la institución educativa Maravilla del distrito de Pichari</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos y métodos
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020?</p>	<p>38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p>	<p>dimensión cumplimiento de la calendarización planificada de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento y monitoreo de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de la convivencia de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari.</p>		

Anexo 2

Cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado colega, tiene en sus manos un cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar, el mismo que permitirá conocer la situación actual de esta disposición en su institución educativa. La información que se obtenga servirá para el desarrollo de un trabajo de investigación que se viene desarrollando en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por lo que le solicitamos responder de manera objetiva a los enunciados que se presentan a continuación.

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y marque con una equis (X) en el casillero de respuesta que considere conveniente. Siendo los valores: 1: No 2: Sí

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	NO	SÍ
Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la institución educativa.			
1	Durante la semana de planificación en marzo se realizó la reflexión por área sobre las actas promocionales 2015-2016 y 2017		
2	La comunidad educativa revisó los resultados obtenidos en los cuadros anteriores.		
3	Cada área trabajo la matriz de diagnóstico FODA		
4	Se aplicó una evaluación diagnóstica anual, priorizando las áreas básicas		
5	Se plantearon objetivos, metas y actividades para implementar acciones de refuerzo y apoyo a los estudiantes que se encuentren en riesgo de no lograr aprendizajes de acuerdo a lo previsto.		
6	Se realizó el monitoreo y seguimiento a las metas propuestas durante la jornada de reflexión.		
7	Se dio a conocer a lo PPF los avances, dificultades y alertas respecto al logro de aprendizajes de sus hijos/ hijas.		
8	El monitoreo de los compromisos se realizó en forma bimestral o trimestral según sea el caso		
9	En las jornadas de reflexión participaron PPF, aliados estratégicos, etc.		
10	En el primer día de logro se pudo evidenciar los aprendizajes logrados por los/las estudiantes		
11	En la segunda y tercera jornada de reflexión se realizó el avance de las metas establecidas en el PAT		
2. Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa.			
12	Se realizó la reflexión sobre la conclusión, traslado y abandono de estudiantes con estadística del año 2017		
13	Se construyó la matriz histórica por cada nivel de la I.E haciendo uso del cuadro propuesto en el manual de gestión escolar.		
14	Se identificó mediante el FODA las causas internas que originan el abandono y traslado de estudiantes.		
15	Plantearon objetivos según los resultados del FODA anteriormente mencionados.		
16	Determinaron metas para el 2018 en términos porcentuales de estudiantes que permanecieron y concluyeron el año escolar respecto al año anterior.		
17	Se reajustaron las metas y actividades en la segunda jornada de reflexión		

18	Se evaluó semestralmente sobre las metas PAT, en la segunda y tercera jornada de reflexión.		
19	Se registró en la matriz el número de estudiantes matriculadas en el año 2017 y la proyección al 2018		
3. Cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa.			
20	En la semana de planificación para el año 2018 se reflexionó sobre el logro alcanzado en la calendarización 2017 calendarización planificada		
21	Se reflexionó mediante cuadros sobre los informes de asistencias mensuales, así como las jornadas recuradas		
22	Se realizo el FODA sobre el cumplimiento de la calendarización del año 2017		
23	La propuesta de la calendarización de los directivos fue publicada en lugar visible para la consulta a la comunidad educativa		
24	Planteó objetivos y metas sobre el porcentaje y número de jornadas a recuperar durante el año 2018		
25	Propuso actividades considerando causas urgentes		
26	Se utilizó el cuadro propuesto en el manual de gestión escolar respecto a la matriz de objetivos y metas.		
27	En la segunda jornada de reflexión se propuso actividades para reajustar la calendarización.		
Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica			
28	Implemento metas propuestas en el diagnóstico para cada uno de los compromisos que forman el acompañamiento y monitoreo de la practica pedagógica		
29	Se propusieron acciones de monitoreo viabilizando el número de visitas		
30	El director y equipo directivo determinó el número de visitas para el monitoreo.		
31	El director y equipo directivo le aplicaron la ficha de monitoreo propuesta en el manual de gestión escolar, para los compromisos 4,5y 6.		
32	Los directivos consolidaron la información de las fichas de monitoreo respecto a los compromisos 4,5 y en los meses marzo a mayo – junio a julio - setiembre a octubre		
Gestión del clima escolar en la institución educativa.			
33	Durante la semana de planificación se revisaron los cuadernos de incidencias, el sistema especializado contra la violencia escolar SISEVE, reflexionaron sobre la convivencia democrática		
34	Considerando los resultados del diagnóstico anterior se establecieron objetivos, metas y actividades respecto al clima escolar		
35	Se registro en el sistema SISEVE para informar sobre conflictos y acceder a reportes específicos y recomendaciones para el manejo de este tipo de conflictos		
36	Hizo uso de la ficha propuesta sobre el registro de conflictos		
37	Se estableció en su I.E. el Comité de Tutoría y Convivencia Democrática con integrantes capacitados		
38	Pudo administrar el diagnóstico virtual de la convivencia		
39	Conto con un directorio de los servicios de protección que podrían contactar (DEMUNA, comisaria, fiscalía, posta de salud)		
40	Tuvo conocimiento de las pautas para la atención de casos de violencia escolar		

BAREMACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR				
Progreso	Retención:	Cumplimiento:	Acompañamiento:	Gestión:
Deficiente: 1 – 7	Deficiente: 1 – 5	Deficiente: 1 – 5	Deficiente: 1 – 3	Deficiente: 1 – 5
Regular : 8 – 14	Regular : 6 – 11	Regular : 6 – 11	Regular : 4 – 7	Regular : 6 – 11
Bueno : 15 – 22	Bueno : 12 – 16	Bueno : 12 – 16	Bueno : 8 – 10	Bueno : 12 – 16

Anexo 3

Ficha de observación sobre desempeño docente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE**OBSERVADO:**

.....

INSTITUCIÓN**EDUCATIVA:.....GRADO:.....****FECHA:**.....**HORA:.....**

.....

VALORES:

3. Logro
1. En proceso
1. Inicio

Nº	ÍTEMS	1	2	3
A	USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS ASESIONES DE APRENDIZAJE			
01	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en sus estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.			
02	Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.			
03	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de su I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria).			
04	Planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.			
B	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS	1	2	3
05	Problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.			
06	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
07	Desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.			
08	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.			

09	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.			
10	Adecúa, si es necesario, las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.			
11	Cuenta con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.			
C	USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS	1	2	3
13	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.			
14	Acompaña y orienta a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.			
15	Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.			
16	Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			
D	GESTIÓN DE CLIMA ESCOLAR	1	2	3
17	Escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.			
18	Reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (<i>mediante palabras o gestos motivadores</i>).			
19	Promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.			

Anexo 4

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre los compromisos de gestión escolar

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos si el elemento se ha corregido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	58,90	61,656	,000	,905
ITEM2	58,90	61,656	,000	,905
ITEM3	59,40	56,044	,676	,898
ITEM4	59,40	56,044	,676	,898
ITEM5	59,70	58,678	,433	,902
ITEM6	59,70	64,456	-,440	,913
ITEM7	59,10	58,989	,384	,903
ITEM8	59,60	60,267	,154	,906
ITEM9	59,80	58,844	,559	,901
ITEM10	58,50	54,056	,692	,897
ITEM11	59,30	58,900	,314	,904
ITEM12	59,20	55,956	,756	,897
ITEM13	59,60	56,489	,679	,898
ITEM14	59,90	61,656	,000	,905
ITEM15	59,40	55,822	,705	,898
ITEM16	59,30	56,456	,636	,899
ITEM17	59,90	61,656	,000	,905
ITEM18	59,60	56,489	,679	,898
ITEM19	59,10	57,878	,561	,900
ITEM20	59,40	54,489	,885	,894
ITEM21	59,00	60,889	,135	,905
ITEM22	59,70	59,567	,294	,904
ITEM23	59,70	57,122	,683	,899
ITEM24	59,80	59,956	,327	,903
ITEM25	59,20	63,733	-,300	,913
ITEM26	59,00	60,889	,135	,905
ITEM27	59,80	58,844	,559	,901
ITEM28	59,20	63,511	-,271	,912
ITEM29	59,80	58,844	,559	,901
ITEM30	59,80	59,956	,327	,903
ITEM31	59,20	55,956	,756	,897
ITEM32	59,90	61,656	,000	,905
ITEM33	59,20	55,956	,756	,897

ITEM34	59,50	55,833	,720	,897
ITEM35	59,70	57,567	,611	,900
ITEM36	59,80	62,622	-,213	,908
ITEM37	59,80	62,622	-,213	,908
ITEM38	59,80	60,400	,235	,904
ITEM39	59,90	61,656	,000	,905
ITEM40	59,70	57,567	,611	,900

Anexo 5

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos si el elemento se ha corregido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	185,389	,543	,866

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 128-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

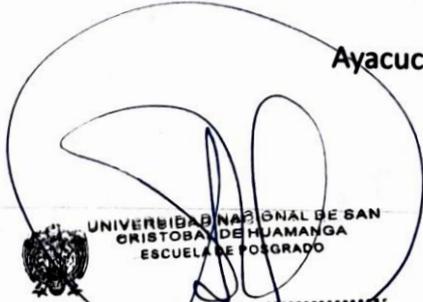
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. RAQUEL OROSCO GUTIERREZ
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	DESEMPEÑO DOCENTE Y LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA I.E. N° 38990-A MARAVILLA DEL DISTRITO DE PICHARI, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	17% de similitud
N° DE TRABAJO	2150273476
FECHA	23-ago.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 23 de agosto del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

DESEMPEÑO DOCENTE Y LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA I.E. N° 38990-A MARAVILLA DEL DISTRITO DE PICHARI, 2020

por Raquel Orosco Gutierrez

Fecha de entrega: 23-ago-2023 09:29p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2150273476

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_OROSCO_-_CORREGIDO_-_SUST_2023.docx (242.75K)

Contenido de palabras: 15862

Contenido de caracteres: 88489

DESEMPEÑO DOCENTE Y LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA I.E. N° 38990-A MARAVILLA DEL DISTRITO DE PICHARI, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

13%

2

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0576-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 8:00. am. de 16 de Agosto de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el Mg. Roaldo PINO ANAYA director (e) de la Escuela de Posgrado, el Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: Dr. Marcellino POMASONCCO ILLANES y el Dr. Jaime Adrián VARGAS JERI, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado **DESEMPEÑO DOCENTE Y LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA LE N° 38990-A MARAVILLA DEL DISTRITO DE PICHARI, 2020.** En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la Bach. Raquel OROSCO GUTIERREZ. Teniendo como asesor al Dr. Juan PARIONA CAHUANA.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciséis (16)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado por Mayoría	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por Unanimidad	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por mayoría	<input type="checkbox"/>

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la Bach. Raquel OROSCO GUTIERREZ el Grado Académico de MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL. Siendo las 9:15 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:30 hrs. Del 16 de agosto 2023.

Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

Dr. Marcellino POMASONCCO ILLANES
Miembro

Dr. Jaime Adrián VARGAS JERI
Miembro

Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:
