



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL
DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**

PRESENTADO POR:
MAURA QUISPE TACURI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL
DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

MAURA QUISPE TACURI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. MILTHON QUISPE HUANCA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mtro. CARLOS ARMANDO HUAMAN CARREON

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0183-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 20 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2025-001049 presentado por el (la) Bachiller: **MAURA QUISPE TACURI** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **MAURA QUISPE TACURI** con número de DNI 01230731 con número de matrícula 1420100877 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°933-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2036-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000181 de fecha: 18 de junio de 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**, del (la) Bach: **MAURA QUISPE TACURI**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. MILTHON QUISPE HUANCA
Primer miembro	: Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI
Segundo miembro	: Mtro. CARLOS ARMANDO HUAMAN CARREON
Asesor	: Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Miércoles, 25 de junio del 2025
Hora	: 9:00 a.m..
Lugar	: Aula N°309 EPG-UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02036-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-011422 de fecha 11 de Setiembre de 2024, el (la) Bach. MAURA QUISPE TACURI, con DNI N° 01230731, código de matrícula N° 1420100877, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00941-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 18 de noviembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-011422 el (la) Bach. MAURA QUISPE TACURI, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00941-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**, presentado por el (la) Bach. MAURA QUISPE TACURI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Curi
DIRECTOR (a)

Jr. Loreto N° 450 - ☎(051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO
ARCHIVO EPG

**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0933-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 18 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-07389 de fecha 17 de junio de 2024, el (la) Bach. MAURA QUISPE TACURI, con DNI N° 01230731, código de matrícula N° 1420100877, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00150-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 11 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07389 el (la) Bach. MAURA QUISPE TACURI, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00150-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTION DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023**, presentado por el (la) Bach. MAURA QUISPE TACURI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO,
ARCH. LWCC/cqm.



MAURA QUISPE TACURI

GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:542022167

Fecha de entrega

18 dic 2025, 16:41 GMT-5

Fecha de descarga

19 dic 2025, 10:09 GMT-5

Nombre del archivo

T036_01230731_M.docx

Tamaño del archivo

12.1 MB

142 páginas

26.660 palabras

150.743 caracteres



14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

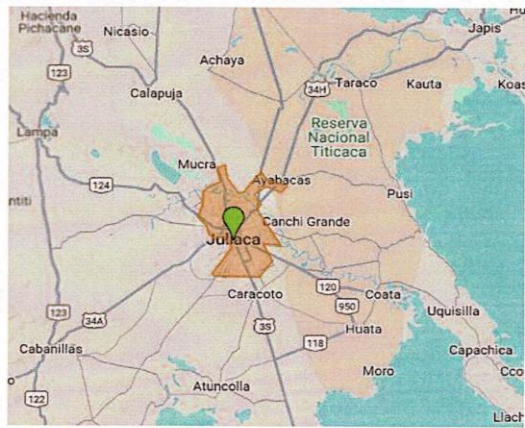
Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MAURA QUISPE TACURI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01230731
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-7318-3899
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	RILDO PAUL TAPIA CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	30859137
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6195-2932
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	MILTHON QUISPE HUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02424528
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4219-1007
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02429806
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-1482-3669



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ARMANDO HUAMAN CARREON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29552618
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8992-8080
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas Latitud: 15°29'17.2"S Longitud: 70°09'22.3"W URL Maps https://tinyurl.com/292wvxkp 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	18 Julio 2024 – 25 junio 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación General (incluye capacitación y pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MAURA QUISPE TACURI, identificado con DNI
Nro. 01230731 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO

DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE
LA CIUDAD DE JULIACA - 2023

Asesorado por: Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de octubre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico de todo corazón esta investigación a quienes más me importan: mi familia, cuyo apoyo inquebrantable y perseverancia me inspiran a perseguir mis aspiraciones personales y profesionales.



AGRADECIMIENTO

No podría avanzar en mis objetivos sin reconocer a todas las personas que han hecho viable la creación de este trabajo, el cual contribuirá a mejorar la calidad educativa en nuestra comunidad.

Quiero manifestar mi más profundo agradecimiento a los docentes de la Universidad Andina por su constante compromiso, orientación y apoyo a lo largo de mi desarrollo profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Pregunta General.....	2
1.2.2. Preguntas Específicas	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Justificación Teórica	3
1.3.2. Justificación Práctica	4
1.3.3. Justificación Metodológica	5
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. Objetivo General	6
1.4.2. Objetivos Específicos.....	6
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.5.1. Importancia de la investigación.....	6
1.5.2. Alcance de la investigación.....	8
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.6.1. Limitaciones	9
1.6.2. Delimitaciones.....	10



1.7. HIPÓTESIS	11
1.7.1. Hipótesis General	11
1.7.2. Hipótesis Específicas	12
1.8. VARIABLES E INDICADORES	12
1.8.1. Conceptualización de variables	12
1.8.2. Operalización de las variables	14
 CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1.1. A Nivel Internacional	15
2.1.2. A Nivel Nacional.....	18
2.1.3. A Nivel Local	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	56
 CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN	58
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	59
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	59
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	59
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	60
3.6.1. Población	60
3.6.2. Muestra.....	60
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
3.7.1. Técnicas de la Investigación	61



3.7.2. Instrumentos	63
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	63
3.8.1. Validación de los Instrumentos	63
3.8.2. Confiabilidad del Instrumento.....	64
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	64
CAPITULO IV	
RESULTADOS	
4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	67
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS	108
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	109
Anexo 3. Base de datos de las instituciones de nivel inicial.....	114
Anexo 4. validación de instrumentos.....	118



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de progreso anual de aprendizajes de los estudiantes.</i>	67
Tabla 2 <i>Distribución de la dimensión retención anual de los estudiantes.</i>	68
Tabla 3 <i>Distribución de cumplimiento de la calendarización planificada.</i>	69
Tabla 4 <i>Distribución de acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica</i>	70
Tabla 5 <i>Distribución de la dimensión gestión de la convivencia escolar en la I.E.</i>	72
Tabla 6 <i>Distribución de la dimensión Planificación del trabajo pedagógico</i>	73
Tabla 7 <i>Distribución gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</i>	74
Tabla 8 <i>Distribución de la dimensión responsabilidades profesionales.....</i>	75
Tabla 9 <i>Correlación gestión de compromisos escolares y desempeño docente ..</i>	76
Tabla 10 <i>Correlación progreso anual de aprendizajes y desempeño docente.</i>	77
Tabla 11 <i>Correlación retención anual de estudiantes y desempeño docente.</i>	79
Tabla 12 <i>Correlación de calendarización planificada y el desempeño docente.</i>	80
Tabla 13 <i>Correlación acompañamiento pedagógica y desempeño docente.</i>	82
Tabla 14 <i>Correlación entre convivencia escolar y el desempeño docente.</i>	83



Índice de Figuras

Figura 1 <i>Distribución de progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes.</i>	68
Figura 2 <i>Distribución de la dimensión retención anual de los estudiantes.</i>	69
Figura 3 <i>Distribución de cumplimiento de la calendarización planificada.</i>	70
Figura 4 <i>Distribución acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica...</i>	71
Figura 5 <i>Distribución gestión de la convivencia en la institución educativa.</i>	72
Figura 6 <i>Distribución Planificación del trabajo pedagógico</i>	73
Figura 7 <i>Distribución gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</i>	74
Figura 8 <i>Distribución de la dimensión responsabilidades profesionales</i>	75
Figura 9 <i>Dispersión gestión de compromisos y el desempeño docente</i>	76
Figura 10 <i>Dispersión progreso anual de los aprendizajes y desempeño docente.</i>	78
Figura 11 <i>Dispersión de retención anual de estudiantes y desempeño docente.</i>	79
Figura 12 <i>Dispersión calendarización planificada y el desempeño docente.</i>	81
Figura 13 <i>Dispersión acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.</i> ...	82
Figura 14 <i>Dispersión de la convivencia escolar y el desempeño docente</i>	84



RESUMEN

La siguiente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023. **Método:** el alcance es correlacional. Con él, el estudiante recibe herramientas que pueden ayudar a que se produzcan resultados de estos temas objeto de análisis La muestra es no probabilística, compuesta por docentes y directivos de 103 instituciones educativas de nivel inicial. Se empleó un cuestionario. Resultados: La mayoría de los profesores manifiestan que hay un alto grado de cumplimiento de la programación de actividades que se ha planificado, porque la escuela tiene un calendario escolar y matriz para seguimiento. Cada hora lectiva, la jornada diaria se organiza con perspectiva de 45 minutos. **Concluyendo:** Los resultados logrados en la investigación nos permiten concluir que existe una relación significativa ($r = 0.658$) entre los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial de la ciudad de Juliaca.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente, educación inicial, compromiso escolar, administración educativa.



ABSTRACT

The following research was conducted to determine the relationship between the management of school commitments and teacher performance in early childhood education institutions in the city of Juliaca in 2023. Method: The scope is correlational. This approach provides students with tools that can help them generate results on these topics under analysis. The sample is non-probabilistic, composed of teachers and administrators from 103 early childhood education institutions. A questionnaire was used. Results: The majority of teachers reported a high degree of compliance with the planned activities schedule because the school has a school calendar and a matrix for monitoring. Each class period is organized in 45-minute segments. Conclusion: The results obtained in this research allow us to conclude that there is a significant relationship ($r = 0.658$) between school commitments and teacher performance in early childhood education institutions in the city of Juliaca.

Keywords: Educational management, teacher performance, early childhood education, school engagement, educational administration.

INTRODUCCIÓN

La educación inicial repercute al desarrollo integral de los niños y niñas, ya que promueve el desarrollo que tienen a nivel cognitivo, emocional, social, por lo tanto, la planificación y ejecución de los compromisos escolares junto con el desempeño docente se enlaza como un elemento central para mantener la calidad de la educación en los niveles de enseñanza preescolar y parvulario. El objetivo de esta investigación es explorar y esclarecer la conexión entre las variables analizadas.

La gestión de compromisos escolares es un conjunto de actividades, políticas y estrategias cuyo fin es facilitar y activar la participación de la comunidad integral educativa en el proceso educativo, esto además implica la creación de actividades que mejoren las relaciones entre los educandos y la institución educativa, así como la elaboración de estrategias que buscan movilizar a todos los agentes para que colaboren y participen en el proceso educativo.

El desempeño docente, por su parte, engloba las diversas habilidades y competencias que el docente activa en el aula, así como las prácticas pedagógicas que realiza con el fin de facilitar el aprendizaje y desarrollo integral de sus alumnos. Un eficaz docente no solo conoce los contenidos curriculares, sino que también sabe de qué manera cada uno de sus alumnos y alumnas se enseñan y cómo cada uno de sus alumnos y alumnas se enseñan a querer.

En realidad, el gran desafío para las instituciones de educación temprana en Juliaca. En cuanto a estas instituciones, es fundamental comprender cómo la gestión de los compromisos en el ámbito escolar influye sobre el rendimiento del docente y, por consiguiente, la calidad de enseñanza ofrecida.



El propósito de esta investigación es acortar la brecha de conocimiento acerca de las relaciones entre las variables dadas en las instituciones mencionadas. A través de un análisis de datos integral y la aplicación de técnicas adecuadas de investigación, el estudio procura individualizar elementos subyacentes a dicha relación e impartir directrices prácticas para mejorar tanto la gestión como el desempeño en el ámbito educativo.

En resumen, este estudio tiene el objetivo principal de proporcionar conocimientos accesibles para los dirigentes educativos, los directores de escuelas, los maestros, los padres de niños y cualquier persona que quiera activamente buscar elevación de los estándares del mundo infantil especialmente en Juliaca; Arguedas agregado el 23 de noviembre y por tanto de la calidad de vida de las futuras generaciones.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El desafío dominante que enfrentan las instituciones educativas examinadas es el de re-maestría. Necesitan aprender tanto de sus éxitos como de sus fracasos, transformándose en instituciones educativas centradas en la educación, término que solía significar eficaces escuelas.

Este desafío en surgimiento ha requerido a los líderes institucionales y a educadores entrar en un proceso de adquisición de marco de conocimientos que deban manejar las organizaciones educativas, sobre todo para impulsar los descubrimientos de los primeros años de vida de la infancia. El diseño del currículo en particular y la enseñanza (aprendizaje) de la gestión es también un problema que hay que encarar. La gestión del currículo se entiende como la clave para alcanzar los resultados del aprendizaje, lo que conduce a una progresión innovadora y constante en el ámbito de la vida educativa al interior de una institución.

El sistema educativo necesita ser reformado o, por lo menos, necesita mejorar su proceso de aprendizaje. Sin duda, existen prácticas eficaces tanto en la gestión como en la docencia. Es crucial implementar reformas sistemáticas e

institucionales que mejoren las condiciones de las prácticas educativas. Esto es necesario, ya que el modelo pedagógico utilizado en el aspecto educativo está dirigido para reflejar la diversidad del país, con un enfoque en los compromisos de la gestión que apoyan al profesorado. Un desafío importante que enfrentan muchas instituciones educativas, incluida esta, es mantener la retención estudiantil año tras año. Esto plantea un desafío significativo, lo que pone de relieve la urgente necesidad de actuar para abordar el problema de las escuelas privadas. Por consiguiente, la institución está siendo investigada para evaluar cómo la adhesión a prácticas eficaces de gestión escolar influye en los resultados y en los conocimientos adquiridos a partir de diversas experiencias relacionadas con la eficiencia y la eficacia escolar. Además, es esencial evaluar si estos hallazgos se alinean con los estándares de desempeño directivo eficaz y las competencias docentes descritas en el marco de práctica docente independiente.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. *Pregunta General*

¿Qué relación existe entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023?

1.2.2. *Preguntas Específicas*

a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente?

b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente?

c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente?

d) ¿Cuál es el nivel de relación entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el desempeño docente?

e) ¿Cuál es el nivel de relación entre la convivencia escolar y el desempeño docente?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. *Justificación Teórica*

Por otra parte, la importancia de la gestión de la educación y el liderazgo se ha incrementado recientemente, si estos se llevan a cabo de forma eficaz en instituciones y sistemas de instrucción. En la administración de hoteles y restaurantes a la que hemos aludido, hay también una serie de teorías que la fundamentan. Entre estas se encuentran la teoría clásica de los sistemas de la racionalidad, la teoría de contingencia y previas investigaciones humanas. Cada una de estos puntos de vista concuerda diferente en su gama de interpretación.

La teoría del comportamiento humano explora el desempeño individual en el entorno laboral, la importancia de las recompensas e incentivos, y en particular, las experiencias compartidas que pueden surgir en sus interacciones. De igual manera, podemos considerar diversos métodos de gestión educativa, categorizados bajo el modelo burocrático, caracterizado por un extenso sistema de documentación regido por regulaciones; el modelo gerencial, que concibe la gestión como una forma de administración que se espera que el líder de la institución realice, esencialmente guiando y liderando para el beneficio de la institución; y el modelo estratégico, que facilita el desarrollo de estrategias

dirigidas al cumplimiento de metas definidos. En consecuencia, se introdujo el concepto de gestión educativa.

En consecuencia, Rico (2016) afirma sobre la gestión educativa implica un enfoque estructurado, sistemático y principalmente basado en procesos para los proyectos internos. Este perfeccionamiento debe llevarse a cabo mediante la participación pedagógica, administrativa y comunitaria, ya que la institución tiene la tarea de abordar las necesidades educativas que surgen en su ámbito. De igual manera, el debate sobre la gestión educativa se refiere a los acuerdos fundamentales de gobernanza escolar que deben implementar tanto el profesorado como el director. Para 2024, se prevé un total de cinco acuerdos, dos centrados en resultados y tres en procesos.

1.3.2. Justificación Práctica

A nivel práctico, el estudio permitió a los docentes y directores de escuela evaluar sus prácticas pedagógicas en la enseñanza y el aprendizaje. Estas evaluaciones tienen como objetivo ayudarlos a rediseñar sus objetivos y formas de trabajo. En verdad, hay muy pocos docentes que aprecian la importancia de las responsabilidades gerenciales que demanda una institución educativa. Trabajar con personas es un trabajo duro que requiere revisiones frecuentes del progreso y la falta de progreso realizado durante la dinámica de enseñanza-aprendizaje. También están las preguntas sobre cuántos estudiantes repiten el grado y, lo que es importante, cada año, si la matrícula estudiantil aumenta y, de ser así, a través de qué estrategias diseñadas para identificar y fortalecer deficiencias críticas y potenciar fortalezas prevalecientes. Lo que se requiere son docentes competentes formados en teorías y prácticas educativas actuales; solo entonces tendremos la escuela deseada y una educación de calidad. Cada



docente y director de escuela también está dispuesto a cambiar para cumplir con los requerimientos de la institución educativa y puede generar objetivos y metas razonables, especialmente cuando utiliza adecuadamente los documentos de gestión escolar.

1.3.3. Justificación Metodológica

En el estudio, se hizo hincapié en averiguar si las variables gestión educativa y compromiso de la gestión; tienen alguna relación a través de una encuesta que fue diseñada para los docentes de secundaria de cada institución educativa, operativizando las variables y sus indicadores que formaron la población. En esencia, el instrumento fue diseñado para que los docentes se autoevaluaran y evaluaran al director para luego realizar el análisis de correlación entre todas las dimensiones con el fin de lograr resultados satisfactorios. Dichos resultados se utilizarían para establecer definiciones claras y precisas y estimar alternativas viables de solución que serían prácticamente útiles para otros estudios que se llevarían a cabo en el futuro. Por otro lado, es cierto que los problemas que surgen no pueden ser completamente resueltos; sin embargo, las soluciones que se pueden ofrecer son la presentación de las debilidades y fortalezas encontradas al probar las hipótesis que se establecieron al inicio del estudio. Desde esta perspectiva, se busca motivar a otros investigadores para continuar con lo que se ha realizado con la intención de influir positivamente en la mejora del nivel educativo.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. *Objetivo General*

Determinar la relación que existe entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

a) Identificar el nivel de relación entre el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente.

b) Conocer el nivel de relación entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente.

c) Conocer el nivel de relación entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente.

d) Identificar el nivel de relación entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el desempeño docente.

e) Identificar el nivel de relación entre la convivencia escolar y el desempeño docente.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. *Importancia de la investigación*

La investigación aborda un tema de vital trascendencia en el ámbito educativo, particularmente en el contexto de la educación inicial en la ciudad de Juliaca pues su relevancia radica en varios aspectos clave:

Mejora de la Calidad Educativa: La correcta gestión de las obligaciones escolares y la evaluación de la eficacia docente son bases primordiales para impartir una educación de calidad.



Impacto en el Aprendizaje: La manera en que se gestionan los compromisos escolares y la labor docente influye en el aprendizaje integralmente de todos los estudiantes, una gestión escolar deficiente o un bajo desempeño docente pueden obstaculizar el acceso a una educación de calidad.

Desarrollo Comunitario: La educación inicial no solo concierne a las instituciones educativas, sino que también involucra a toda la comunidad, una gestión efectiva de los compromisos escolares implica la participación activa de padres, madres, autoridades locales y otros actores comunitarios en el proceso educativo, lo que contribuye al desarrollo integral de la comunidad y fortalece los lazos entre la escuela y su ámbito.

Relevancia Regional: El estudio se centra en la ciudad de Juliaca, una localidad con características y desafíos específicos en el ámbito educativo por ello comprender la gestión de compromisos escolares y el desempeño docente en este contexto particular proporciona información valiosa para abordar los requerimientos y solicitudes educativas de la población local, así como para diseñar políticas y programas que respondan a sus realidades específicas.

Contribución al Conocimiento: Este proyecto no sólo trata de resolver problemas específicos en el dominio educativo de Juliaca, sino que pretende también la producción de conocimiento teórico y práctico, que se aplicará en escenarios parecidos. Por tanto, los resultados y recomendaciones obtenidos en este estudio podrían ser un punto de partida fértil para toda futura investigación, así como para el diseño de programas educativos más eficaces en términos nacionales e internacionales e incluso en nivel local.

1.5.2. Alcance de la investigación

El propósito de este estudio es explorar cómo diversas instituciones educativas influyen en los niños ubicados en Juliaca (Perú), durante el año académico especificado.

Ubicación Geográfica y Temporal: Para esta investigación se seleccionó la ciudad de Juliaca, localizada en la región del Perú denominada Puno. Ello ofrece un recorte geográfico que concentra los estudios en un área específica y proporciona información relevante sobre las condiciones de la enseñanza en ese lugar. El mundo, amén de esto, permite capturar el estado de la enseñanza en Juliaca en ese momento particular.

Educación Inicial: El estudio se refiere específicamente al estadio de enseñanza inicial, es decir a todas aquellas escuelas de niños de 3 a 5 años. Aquí permite observar características especiales de hacer compromisos estrictamente escolares y so este contexto distinto, donde las necesidades y expectativas de los alumnos no son tan altas como en otras edades académicas.

Gestión de Compromisos Escolares: Concebida como la acumulación de acciones, políticas, métodos que una escuela puede emplear para ir integrando progresivamente a todo el educando en el proceso. Estas tareas incluyen la participación de padres, profesores, administrativos, consejeros populares y otras personas al frente de congregación u organización popular, así como el desarrollo de medidas que fortalecen la relación entre escuela y ambientes cambiantes.

Desempeño Docente: Se trata de evaluar el rendimiento docente de los métodos utilizados y la conducta profesional de los enseñantes en la enseñanza temprana en la infancia en Juliaca. Distingue su competencia técnica como su

experiencia y el enfoque que toman para el mejoramiento del aprendizaje de los niños y también para sostener su continuo desarrollo desde el punto de vista total de la gradual acumulación de aumento en fuerzas productivas.

Relación y Correlación: La tesis pretende investigar la conexión de compromisos escolares con la enseñanza y ver si existe una correlación mutua. Se estudia al modo en que una correcta dirección de los compromisos escolares puede influir positivamente en la labor docente, así como respecto de cómo un buen rendimiento de los profesores mejora la dirección efectiva en progreso, de modo que se obtengan resultados educativos mayores. Esta tesis busca explorar la conexión entre las responsabilidades académicas y la eficacia docente en centros preescolares de Juliaca. El objetivo es mejorar la calidad educativa e impulsar el desarrollo integral de los niños pequeños durante este período crítico de su crecimiento.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Limitaciones

Limitaciones de Muestra: Si la muestra no es lo suficientemente grande o diversa, los resultados pueden no ser generalizables a toda la población de instituciones de educación inicial en Juliaca, existe la posibilidad de que las instituciones educativas seleccionadas para el estudio no sean representativas de la diversidad de contextos educativos presentes en Juliaca, esto podría sesgar los resultados y limitar su aplicabilidad a otras instituciones similares de la ciudad de Juliaca, en estudios que involucren encuestas o cuestionarios, el sesgo de respuesta es una limitación importante. Los resultados pueden estar sesgados y no reflejar con precisión la realidad de la gestión de compromisos escolares y el desempeño docente, la medición de variables clave, como la

gestión de compromisos escolares y el desempeño docente, puede ser un desafío, si los instrumentos de medición no son válidos o confiables, los resultados pueden ser poco fiables o estar sujetos a interpretaciones erróneas.

Variables y factores externos que no se controlan en el estudio, como las políticas educativas locales.

Limitaciones en la generalización que aún que los hallazgos de la tesis pueden ser aplicables al contexto específico de Juliaca, puede haber limitaciones en su generalización a otras regiones geográficas o contextos educativos diferentes, debido a las diferencias culturales, sociales o económicas.

Respecto del análisis de datos la disponibilidad y calidad de los datos pueden ser limitadas, lo que puede afectar la robustez de la tabulación estadística y análisis de los resultados, además de las limitaciones temporales se basa en datos recopilados durante un período específico, para el trabajo de investigación es el año 2023, lo que podría limitar su relevancia en el tiempo si las condiciones educativas en Juliaca han cambiado significativamente desde entonces.

Es importante tener en cuenta estas limitaciones pues al interpretar los resultados de la tesis y al considerar sus implicaciones para la práctica educativa y la formulación de políticas, nos permitirá, además, identificar y abordar estas limitaciones busquen profundizar en la comprensión de la gestión escolar y el desempeño docente en el contexto de la educación inicial en Juliaca y más allá.

1.6.2. Delimitaciones

Contexto Geográfico y Temporal: La tesis se enfoca exclusivamente en las instituciones educativas, omitiendo otras áreas geográficas dentro de la

región Puno o en otras regiones del Perú, además, el estudio se limita al año específico de 2023, pueden no ser generalizables a otros periodos de tiempo.

Nivel Educativo: Se centra únicamente en el nivel de educación inicial, sin incluir otros niveles educativos como primaria o secundaria, están dirigidas específicamente a la educación inicial y pueden no ser aplicables a otros niveles educativos. En ese sentido la gestión y desempeño, aunque la tesis aborda la gestión de compromisos escolares y el desempeño docente, no profundiza en otros aspectos relevantes de la gestión escolar o las prácticas pedagógicas, por ejemplo, no examina temas específicos como la gestión del currículo o la evaluación del aprendizaje, ni se adentra en prácticas pedagógicas específicas más allá del desempeño general de los docentes.

Por otro lado, los sesgos potenciales intentan minimizar los sesgos; puede haber sesgos potenciales en la interpretación de los resultados debido a la postura del investigador, sesgos de respuesta de los participantes, o sesgos contextuales culturales o socioeconómicos inherentes al alcance del estudio. Junto con estos, las limitaciones en la causalidad dadas la naturaleza observacional del estudio, puede haber limitaciones respecto a la capacidad de establecer relaciones causales entre la gestión de los compromisos escolares y el rendimiento docente.

Es esencial reconocer estas delimitaciones al interpretar los resultados de la tesis y al considerar sus implicaciones para la práctica educativa y la formulación de políticas en el contexto de la educación inicial en Juliaca.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis General. Existe relación significativa entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las

instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

1.7.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe relación significativa entre el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente.
- b) Existe relación significativa entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente.
- c) Existe relación significativa entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente.
- d) Existe relación significativa entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el desempeño docente.
- e) Existe relación significativa entre la convivencia escolar y el desempeño docente.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Gestión de los compromisos escolares.

La gestión de la participación escolar abarca las diversas acciones, políticas y estrategias que emplea para impulsar la participación y el involucramiento de todos los miembros de la comunidad. Esto incluye a estudiantes, padres, educadores, administradores, personal de apoyo y otras partes interesadas pertinentes. La gestión de la participación escolar busca fomentar una colaboración entre la escuela y su comunidad, promoviendo la participación activa en las actividades escolares y la toma de decisiones participativas en materia educativa. Esto puede abarcar algunas actividades como reunión de padres y maestros, encuentros comunitarios, iniciativas de



voluntariado y sistemas para recopilar información y recomendaciones alusivas a integrantes de la comunidad educativa.

Desempeño docente.

El desempeño docente abarca la ejecución que el profesor efectúa de su quehacer pedagógico y su relación sobre el aprendizaje de los alumnos. Esto comprende planificación de clases, elaboración e implementación de contenidos curriculares, manejo del aula. Un buen desempeño docente corresponde a la ejecución de metodologías pedagógicas que atienden a los requerimientos particulares de estudiantes, su involucramiento, desarrollo y éxito académico. Evaluar el desempeño docente se puede realizar mediante observaciones en el aula, análisis de resultados de pruebas estandarizadas, retroalimentación de estudiantes, colegas, entre otros.

1.8.2. Operalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente: GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES	Progreso anual	Definición de metas de aprendizaje en edades. Definición de metas participativa. Mejora la eficiencia académica.
	Retención anual	Diagnóstico a través de información estadística. Metas de reducción de deserción escolar. Acciones de sensibilización a docentes.
	Cumplimiento de la calendarización	Organización de jornada pedagógica. Directivos organización el horario escolar.
	Acompañamiento y monitoreo	PAT con diagnóstico sobre la realidad educativa. Objetivos medibles en función a su logro. Actividades para cumplir con objetivos.
Dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE	Gestión de la convivencia escolar en la I.E.	Aplicación de encuesta a estudiantes. Procesamiento de información de encuestas. Se evidencia en PAT objetivos y estrategias de acciones.
	Dominio A: Planificación del trabajo pedagógico	Habilidades cognitivas. Estilos y ritmos de aprendizaje. Comprende enfoques a nivel curricular.
	Dominio B: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Dominio de los conocimientos. Establece una relación afectiva con sus estudiantes. Promueve relaciones interpersonales en el aula. Propicia aprobación de normas de convivencia.
	Dominio C: Responsabilidades profesionales	Estimula a estudiantes a respuestas asertivas. Elaboración de instrumentos. Relaciones de colaboración con docentes. Relaciones de colaboración con padres de familia. Documentos técnico - pedagógicos.

Nota. Tabla de Operalización de las variables del trabajo de investigación.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional

Valle (2016) buscó explorar el efecto del apoyo pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto Loyola, ubicado en el Distrito I de Managua, en 2015. Su objetivo fue evaluar cómo el apoyo pedagógico influye en la efectividad de estos educadores. La población del estudio incluyó educadores, con una muestra compuesta por un director, 10 coordinadores y 27 docentes. Este estudio es longitudinal, ya que abarca un período significativo. La recopilación de datos se realizó mediante una herramienta validada por expertos. La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto con el programa estadístico SPSS, que reveló su fiabilidad con base en los hallazgos. Los datos recopilados indican que el Apoyo Pedagógico tiene un efecto mínimo en el desempeño profesional docente debido a la ausencia de un sistema estructurado de apoyo pedagógico dentro de la escuela. Una limitación significativa del Apoyo Pedagógico es la ausencia de un plan estructurado para su implementación dentro de la escuela. La investigación

culmina con una recomendación de una Estrategia de Apoyo y Seguimiento Pedagógico.

Raxuleu (2014) se trata de una investigación descriptiva correlacional que busca comprender el impacto del liderazgo del director en la efectividad pedagógica docente. El estudio analizó una muestra de 237 personas, compuesta por 9 directores, 70 profesores y 158 estudiantes de tercer grado, ubicado en la localidad de La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. La recolección de datos se realizó en capitales departamentales con tres cuestionarios de investigación. Las instituciones se evaluaron por un muestreo aleatorio ethnosista de probabilidad simple, corregido por representación proporcional. Los análisis estadísticos se refirieron a la confiabilidad de las proporciones y la regresión lineal. El estudio demostró que la relación entre variables es incluso más destacada de lo que se pensaba.

Paredes (2014) Entorno Educativo y el Desempeño Docente. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con 60 maestros y 12 directores. Se empleó la prueba de Pearson para analizar las relaciones entre diversas variables. El Dr. Valenzuela creó un instrumento denominado Encuesta de Entorno Laboral (ECL) para recopilar datos. En la clasificación puesta en práctica por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno del Estado de México, se utilizó el Formato de Evaluación del Desempeño Laboral (FEDL), que Valenzuela había diseñado para tal fin. La fiabilidad se evaluó en base a los valores del alfa de Cronbach en las hipótesis. La validez, por su parte, se fundamentó en investigaciones anteriores o en hallazgos que sustentaban los resultados de métodos distintos. La correlación de los resultados indica que de las diez dimensiones de la ECL sólo cuatro guardan relación positiva con tres de las cuatro diferencias que

constituyen el desempeño del docente. Esta investigación destaca la importancia de cultivar un ambiente de trabajo de apoyo que mejore la eficacia del docente, lo que en última instancia conduce a mejores resultados educativos para la institución.

Riffo (2014) objetivo evaluar el impacto de las iniciativas de mejora educativa implementadas en el marco del SACGE y la Ley de Subsidio Escolar Preferencial (SEP). El estudio se caracterizó por ser no experimental, descriptivo y correlacional. El grupo incluyó 211 entidades que funcionan como instituciones de aseguramiento dentro del marco educativo. Las herramientas empleadas incluyeron informes finales de autoevaluación, resultados del SIMCE, planes de mejora educativa y entrevistas realizadas a directores de escuela. El análisis sugiere que, en relación con los 51 establecimientos de la muestra que demostraron mejoras en la gestión, hubo un aumento en el número de instituciones que implementaron planes de mejora en liderazgo.

Quintero y Rentería (2010) El objetivo principal fue desarrollar una estrategia de gestión educativa orientada a mejorar las relaciones entre los diversos miembros de la comunidad educativa de la escuela durante la sesión matutina. Dado que se trataba de un estudio de caso anidado, se enfatizó en cuatro participantes clave: la Fundación Los Fami, una de las organizaciones más destacadas de Ciudad Bolívar, un médico de salud ocupacional asociado a la Fundación El Ciudadano, un docente y el Preescolar A. En este caso, se utilizaron una encuesta y una entrevista informal. De las respuestas obtenidas mediante la encuesta y las entrevistas, se extrajeron varias conclusiones: Los padres y cuidadores reconocen y valoran la participación activa y el liderazgo del rector, los coordinadores y el docente del Centro. Esta colaboración tiene como

objetivo implementar procesos de Gestión Educativa que potencien la Convivencia Escolar.

2.1.2. A Nivel Nacional

Herrera (2014) Aborda la cuestión general de. ¿Cuál es la conexión entre las variables? El objetivo es explorar la relación entre estos dos aspectos dentro de estas instituciones primarias. El estudio empleó un enfoque fundacional con un diseño correlacional no experimental, siguiendo un análisis transversal y centrado en el análisis cuantitativo. El estudio se centró en una población de 79 docentes, y la muestra se derivó de un enfoque censal, incluyendo a los 79 docentes seleccionados a través de métodos de muestreo no probabilístico. El cuestionario de desempeño gerencial obtuvo un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,964, mientras que el de compromisos con la gestión educativa obtuvo un resultado de 0,963, ambos evaluados por expertos de la UCV. Para los resultados se tabularon con método inferencial mediante Chi-cuadrado y la r de Pearson revela una notable correlación positiva entre el desempeño gerencial y los compromisos con la gestión educativa en instituciones de educación primaria ($r_s = 0,441$, $p = 0$).

Toledo (2014) El objetivo del estudio "Supervisión Pedagógica y Resultados Educativos en la Red de Escuelas Secundarias N.º 09 UGEL 05 en San Juan de Lurigancho en 2014". Fue identificar la conexión entre las variables. El estudio empleó un enfoque descriptivo-correlacional fundamental, utilizando un diseño transversal no experimental. El estudio comprendió a 130 educadores de escuelas secundarias. La encuesta utilizó un cuestionario para evaluar ambas variables. El estudio reveló que existe una correlación fuerte y directa entre la

supervisión pedagógica y el desempeño docente, con una Rho de Spearman de 0,832, entre los educadores.

Bernaola (2013) busca explorar la conexión entre la efectividad docente y las habilidades comunicativas alcanzadas por los estudiantes de tercer grado. Este estudio arroja luz sobre los desafíos educativos actuales, particularmente en el ámbito de la gestión pedagógica. Este estudio emplea un enfoque de investigación fundamental con un método hipotético-deductivo y presenta un diseño no experimental centrado en el análisis correlacional. Se utilizó una lista de verificación de autoevaluación para evaluar el desempeño docente como herramienta para la recopilación de datos. El número total de niños fue de 210, distribuidos de la siguiente manera: I. E Absolutamente no; 3038 Bella Leticia tiene un total de 60 estudiantes matriculados en la institución; Negativo; 2023, Augusto Salazar Bondy, con 90 estudiantes; e I. E Ciertamente. Parafraseando: "Negativo". 2029 Simón Bolívar, con un total de 60 estudiantes. La muestra se seleccionó aleatoriamente e incluyó a 84 estudiantes de tres escuelas locales. Esto servirá como punto de partida para mi reflexión tras el análisis de los resultados.

Bautista (2013) objetivo tratar si hay alguna correlación entre dos aspectos, que es un problema relevante en el tipo de escuela. El diseño de esta investigación es fundamental, no experimental y de corte transversal. Se utilizó un cuestionario y lista de chequeo sirvieron como instrumentos para recoger datos, los cuales se repartieron entre una muestra no aleatoria de 97 profesores. El valor de Rho aquí da 0,344, que corresponde a una correlación leve. La percepción de la gestión estratégica y el rendimiento docente Interactiva Tras un análisis a fondo de la información con la correlación de Spearman, se

encontró que "la percepción de la gestión estratégica" tiene una relación positiva débil con el "rendimiento docente", reflejada por un coeficiente débil de correlación ($r_s=0.344$).

Yabar (2013) Esta investigación explorará cómo dichas variables están conectadas: cómo gestionar un colegio que sirva tanto para recoger y transmitir pedagogía-Bell Graham, desde el punto de vista educativo sino también técnico y/ o humanístico alteren algunas perspectivas nuevas acerca de las actitudes par les interlocutores. Se divida este estudio en casos de dos sentencias que no Causales Este estudio es de carácter cualitativo y relacional, sin intenciones de sentir mas detallado que las implicaciones de este tipo un alfa de cronbach de.922 el cuestionario estructurado empleado para la recolección de datos puso control sobre el contenido de para que fuera asegurado. Esto fue llevado a cabo por más o menos abogados que los proveedores. La investigación uso un total de 44 educadores. La hipótesis se evaluó a través del análisis de correlación de Spearman. El valor P (Sig) fue encontrado 0. 00, cayendo por debajo del umbral de 0.05. En consecuencia, en el nivel de significancia del 5%, rechazamos la hipótesis nula (H_0).

2.1.3. A Nivel Local

Lupo (2018) Autor de la tesis: "Monitoreo pedagógico y satisfacción docente en la IES José Carlos Mariátegui - Ilave 2018" El monitoreo pedagógico es lo que implica la supervisión instructiva, que es la coordinación organizada de acciones y recursos destinados a maximizar las actividades de enseñanza del profesorado en un colectivo, con el fin de orientar su práctica hacia el logro de los objetivos educativos. Por lo tanto, la práctica docente se transforma en una tarea de gestión para el aprendizaje. Según Rodríguez (2009), 'el propósito es

establecer la relación entre las variables.' La metodología es descriptiva y el enfoque es no experimental, ya que se administró una encuesta a los docentes sobre las variables: monitoreo pedagógico y satisfacción docente en las instituciones educativas del cono sur de la ciudad de Ilave, y el diseño es correlacional con las variables.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Fundamentación científica y filosófica de compromisos de gestión escolar

Se analiza uno o varios aspectos dentro del contexto de América Latina, existen varios informes que giran en torno a los sistemas educativos en América Latina, entre ellos está el informe McKinsey el cual expresa que para cada sistema existe una serie de intervenciones que abarcan todos los niveles de desempeño por McKinsey y entre estos enfoques el autor describe que abarcar las capacidades de enseñanza de los docentes y de gestión de los directores, evaluación por parte de los estudiantes de mejorar el sistema de información, la introducción de políticas educativas, la revisión curricular y establecer un sistema de pago y reconocimiento proporcionado al desempeño. Con base a estos tipos de estudios el MINEDU Propone herramientas a los gestores tales como la matriz de compromisos de gestión que se ha llevado a cabo en la estructura que facilita la gestión desde obligación del todo y que sirva de apoyo a la regulación.

La Norma Técnica de 2014 del MINEDU estableció 8 compromisos para la gestión escolar. Estos 6 compromisos fueron revisados en 2016. Modificado uno de los compromisos se refiere a la ejecución del horario que propone la institución educativa. Incorpora una métrica que mide el porcentaje de días laborables productivos de los docentes con el fin de mejorar la eficiencia de la

jornada escolar. En cuanto a los compromisos de 2015, en el marco de la gestión técnico-pedagógica han sido fijados también tres. A través del apoyo y la supervisión continua, estos compromisos se reforzaron. Tales compromisos se enmarcan en tres áreas clave: la gestión efectiva del tiempo de instrucción en las sesiones de enseñanza-aprendizaje la utilización de herramientas de enseñanza por los educadores y materiales y medios al servicio de la enseñanza a lo largo de todo el proceso de aprendizaje.

La Norma Técnica de 2016 conserva la esencia y legitimidad de estos compromisos. Además, se ha agregado el Compromiso 4 "Mejora y Supervisión de las Prácticas Docentes en la Institución Educativa" por medio del cual se monitorea y apoya el desempeño de los maestros en el aula. Este compromiso tiene como objetivo impulsar transformaciones sustanciales en los métodos de enseñanza con el fin de garantizar a los estudiantes igualdad de oportunidades y resultados de aprendizaje equitativos.

Asimismo, el Compromiso 7, centrado en la gestión del clima escolar de la institución, ha sido reformulado este año como "Gestión de la Convivencia Escolar". Esta actualización incluye un indicador que evalúa si la institución ha establecido un Comité de Tutoría, aplicables tanto en las aulas como en cualquier lugar donde se produzca una actividad educativa. Pretende garantizar que el alumnado realice un aprendizaje significativo, desarrolle una ciudadanía responsable y aprecie con sentimiento de piedad el mundo que le rodea.

El compromiso final para este año. En consecuencia, el presente estudio se propone investigar la existencia de una correlación directa entre los compromisos de dirección escolar y rendimiento del profesorado. Según el MINEDU (2015), establecer entornos de aprendizaje eficaces depende de la

capacidad del director para liderar mediante la gestión, el apoyo, la comunicación, la motivación y la educación durante todo el proceso de transformación educativa. Además, los líderes pedagógicos desenvuelven un rol necesario en la revitalización de las instituciones educativas al restituir sus valores y objetivos pedagógicos fundamentales.

Los líderes docentes tienen la capacidad de transformar la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico al promover la comunicación eficaz entre los educadores y coordinar sus esfuerzos, garantizando así que la escuela funcione como un sistema integrado que fomenta el aprendizaje en todos los niveles. En consecuencia, un líder pedagógico es una persona que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al equipo hacia el logro de los objetivos.

2.2.2. Concepción teórica de Compromisos de Gestión Escolar

Minedu (2014) El folleto Gestión escolar impartida en el aprendizaje describe prácticas esenciales que los líderes educativos deben fomentar dentro de las escuelas para crear condiciones óptimas para mejorar los resultados de aprendizaje (All Minedu Doc. 58). Estos compromisos brindarán a la comunidad educativa una nueva perspectiva sobre el año académico y los logros alcanzados al finalizarlo. Las responsabilidades de la dirección escolar que deben priorizarse incluyen: a) el seguimiento de los avances anuales en el aprendizaje; b) el monitoreo de la retención estudiantil tanto anual como a lo largo de varios años; c) asegurar el cumplimiento del horario establecido; d) brindar apoyo y supervisión al profesorado; e) facilitar interacciones escolares positivas; y f) utilizar herramientas de gestión eficaces.

2.2.3. Compromisos de Gestión Escolar

Compromiso 1: Este compromiso implica que, por el contexto socioeducativo en el que se desarrolla la comunidad, existe un esfuerzo en alcanzar mayores logros académicos en la evaluación censal y en la curricula del año por el cual se realizaba la evaluación en comparación al curso anterior. Como parte de la Propuesta Institucional de Gestión de Aprendizajes, las comunidades funcionan con una finalidad. Los directores desempeñan un papel crucial al guiar a la comunidad educativa para fomentar entornos reflexivos entre el profesorado, que luego pueden extenderse a los padres. Este proceso busca establecer acuerdos mutuos sobre las expectativas, mejorando así la calidad del aprendizaje.

Los directivos se fundan en los informes de los resultados de la evaluación. Con esta información, los directivos y docentes junto con los datos de evaluación de años escolares anteriores podrán establecer metas realistas dentro del plazo del año escolar actual. Así, los directivos y docentes podrán cumplir con el análisis requerido durante el día de reflexión.

Invitamos a todo el personal docente a considerar la experiencia de aprendizaje del estudiante para desarrollar un plan detallado que especifique las acciones necesarias para abordar las dificultades individuales. Esto permitirá que toda la comunidad educativa se una en pos del objetivo común de mejorar el aprendizaje estudiantil. Por ello, se evalúa a los estudiantes de segundo y 4^{to} de primaria, así como a los de segundo año de secundaria; según Minedu 2015, estas etapas marcan la finalización de un ciclo. El documento establece que "el segundo grado significa la conclusión del tercer ciclo en el marco de la EBR, donde se espera que los estudiantes fortalezcan sus habilidades de

lectoescritura". Esto representa una oportunidad crucial para evaluar el progreso del aprendizaje de los estudiantes y ofrecerles la asistencia necesaria para que culminen con éxito su educación secundaria.

Los estudiantes a quienes alentamos a participar en una práctica adicional que esté estructurada de manera intencionada, a partir de septiembre, son los que participarán en las evaluaciones tipo ECE.

Compromiso 2: En el campo de la educación, la retención significa la notable capacidad de una institución para mantener la matrícula de estudiantes de manera constante a lo largo de los años, a pesar de desafíos tales como transferencias o deserciones. Este compromiso busca eliminar la deserción escolar; para lograrlo, toda la comunidad educativa debe implementar las estrategias esenciales para garantizar que los estudiantes culminen sus estudios con éxito al final del año académico. Para respaldar y verificar este compromiso, sugerimos utilizar los registros de matrícula y evaluación del SIAGIE.

Los estudiantes terminan el año académico en la misma institución donde lo iniciaron. Sin embargo, según el Minedu, (2015), algunas familias que se mudan por motivos laborales o residen en diferentes zonas deben matricular a sus hijos en nuevas escuelas. En resumen, esto se aplica a estudiantes matriculados en una institución educativa, cursan sus estudios durante todo el año académico y lo terminan satisfactoriamente en el mismo establecimiento. Por diversas razones, esto provoca que algunos estudiantes tengan dificultades con su rendimiento académico.

Por el contrario, según el Minedu (2015), la permanencia hace alusión a los estudiantes que afirman su matrícula para el año siguiente después de culminar satisfactoriamente sus actividades de aprendizaje en una institución

educativa específica. Es decir, la Institución Educativa tiene la facultad, en alguna medida, de mantener a sus estudiantes, lo que significa que el servicio educativo que ofrece es bueno por alguna razón.

Es necesario comentar que estas propuestas indican que la responsabilidad de la Retención Escolar corresponde a las Instituciones Educativas, coherentemente, durante ese periodo la escuela deberá esforzarse por brindar un adecuado servicio educativo.

Compromiso 3: Cumulación de actividades dentro de un tiempo específico. En este caso se trata del uso del tiempo, es decir que cada jornada escolar y laboral, en general, necesitan mejorar con éxito el plan de estudios e implementar los días de aprendizaje, tiempo, planificación y de ejecución. Los docentes se comprometen a dar sus sesiones de clase completas, y los directivos presentar evidencia de la calendarización escolar.

El tiempo de la sesión de aprendizaje, las sesiones de profundización y la orientación a estudiantes capturan el tiempo a trabajar en relación con el contacto que un docente tiene con un estudiante, y en comparación con el tiempo de trabajo también va más allá de describir este momento. Incluye el trabajo realizado después del horario escolar como: reuniones de planificación, reuniones de reflexión, reuniones con padres de familia y reuniones iniciadas por la administración escolar, entre otros. Es una necesidad y afirma que ambos tiempos son tiempos de formación, serán durante sus tareas de desarrollo, y hacer esto proporcionará aprendizaje para los estudiantes.

Citando las referencias de Minedu, 2015 implica un cierto grado de exposición que, si se abusa, despoja a varias instituciones educativas buscadas como pilares de lucro dentro de la capacidad operativa durante el horario

operativo programado. Destacar metas, objetivos de presencia en clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada incurrirá en caos, desigualdad, ni satisfacción por la provisión ineficaz de servicios de calidad como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Se ubica en esta línea la propuesta de Minedu con el semáforo educativo, donde se le da cuerda y brida a la interventiva educacional hacia la medición cronos en torno al cumplimiento de las metas horizontales, ladronas de emotividad, donde sus wrappers obstruyen en pro de un sistema alabado por la modernidad y que abreviar, desperioda capacidades de las estructuras de la educación.

Compromiso 4: Se refiere al monitoreo de clases que se realiza evaluativa y reflexivamente por los administradores de la escuela a los docentes. Este proceso debe llevarse a cabo durante el año académico; por lo tanto, el administrador debe establecer como objetivo al menos tres visitas por docente. Durante las visitas, el supervisor aplicará un formulario de monitoreo y acompañamiento durante el cual capturará esencialmente el uso pedagógico del tiempo, herramientas y materiales.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de los nuevos compromisos pedagógicos. (Minedu, 2015) afirma que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico enfatiza la mejora, la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza.

Los directores o coordinadores de curso observan las clases como si estuvieran utilizando mecanismos de inspección. Minedu (2015) el seguimiento pedagógico: una perspectiva estructurada que garantiza la evaluación de una serie planeada de actividades y ayuda a alcanzar los objetivos educativos durante el curso escolar. Por lo tanto, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y la documentación relacionada se mantengan actualizados con regularidad.

Acompañar es que el profesor revise de manera colaborativa con su director de plantel o compañeros de grupo su pedagogía. Lo que buscamos con este proceso es fortalecer sus estrategias, enriquecer y compartir la carga del aprendizaje de calidad para los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales. Minedu (2015) el acompañamiento pedagógico:

Esta educación continua se ofrece en instituciones educativas y está dirigida específicamente a maestros de aula, con la intención de mejorar sus habilidades docentes a través de estrategias adaptadas individualmente en la práctica. El propósito de esto es hacer que el profesorado desarrolle su carrera profesional mediante el uso de mentores, apoyo continuo y métodos constructivistas de enseñanza-aprendizaje con participación grupal.

Este procedimiento puede llevarse a cabo en reuniones técnico-pedagógicas, grupos de aprendizaje colaborativo y sesiones de coordinación. En este punto, los educadores deben conversar con el director para evaluar sus fortalezas y áreas de crecimiento, a la vez que consideran las medidas que adoptarán para mejorar su desempeño.

Compromiso 5: Gestionar la Convivencia Escolar. (MINEDU, 2015) cita a Abad (2010) quien afirma: Gestionar la vida social en el entorno escolar abarca

todos los procesos que cada miembro de la comunidad educativa debe llevar a cabo para aplicar habilidades sociales e interpersonales que creen un clima escolar positivo que favorezca el aprendizaje.

Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la convivencia escolar fomentan un entorno donde los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Estas escuelas fomentan condiciones óptimas para todos los estudiantes, capacitándolos para convertirse en miembros capaces, socialmente comprometidos y responsables de la sociedad.

A la luz de lo anterior, es misión de la comunidad educativa crear normas de conducta basadas en principios y valores enseñados y vividos dentro de la Institución Educativa, informar a todos los miembros, ya sea física o virtualmente, así como a los despachos superiores. Además, las autoridades superiores se encargarán de planificar estrategias dirigidas a la promoción de una convivencia sana en la escuela y a la prevención de situaciones violentas. En caso de violencia entre estudiantes o violencia hacia cualquier miembro de la comunidad educativa, se considerará responsable y actuará de acuerdo con los reglamentos internos establecidos en los estatutos de la escuela y los procedimientos de apoyo.

MINEDU (2015) cita a Tapha y Cohen et al. (2013), Los defensores sostienen que cualquier acción constructiva para mejorar la convivencia influirá positivamente en el ambiente escolar. Cumplir con este compromiso creará un ambiente propicio para la interacción estudiantil, lo que mejorará el aprendizaje necesario para formar ciudadanos competentes.

2.2.4. Dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar.

Las dimensiones consideradas por el investigador se estructuran en torno al calendario académico del año escolar. Al inicio del año académico, se lleva a cabo la planificación, haciendo uso de los datos recopilados para fines de diagnóstico, que incluyen el rendimiento académico y la retención estudiantil, que son los indicadores clave de la calidad del servicio escolar. Por lo tanto, se llama Instrumental a este aspecto. En resumen, a los administradores les incumbe respaldar y garantizar que los docentes empleen de una manera efectiva el tiempo de instrucción dentro de sus aulas. Esto implica dedicar un tiempo más que considerable de clase a actividades interactivas que partan de los conocimientos previos de los estudiantes. Para conseguirlo, es esencial emplear materiales y herramientas propias que permitan desarrollar adecuadamente las habilidades que se están cultivando mientras promuevan interacciones positivas entre los estudiantes y su profesor. Por tanto, esta dimensión adicional se llama Rendimiento.

2.2.4.1. Dimensión Diagnóstico.

Lo que abarca esta dimensión es el avance en el aprendizaje de los alumnos cada año, que es el mejoramiento de los resultados académicos; la deserción escolar y la eficiencia en el uso del tiempo, como señala Carvajal (2015). El director aprovechará los conocimientos adquiridos en la aplicación de seguimiento de 2015 para ofrecer una evaluación a la comunidad educativa y dar inicio al plan de trabajo de 2016. Los docentes deben tomar en cuenta los resultados diagnósticos que los estudiantes presentan para poder establecer propósitos de aprendizaje y de planificación que permiten diseñar sesiones de aprendizaje que realmente consideren sus intereses y necesidades.

2.2.4.2. Dimensión Instrumental

Esta dimensión incluye el desarrollo e implementación del PEI y el PAT. Según Carvajal (2015), el PEI sirve como herramienta de gestión estratégica que define la visión institucional, mientras que el PAT funciona como el recurso operativo y coordinador de la gestión. Debe haber cooperación de los diversos grupos educativos dentro de la comunidad escolar para la formulación de estos documentos, que deben ser ejecutados completamente durante el año académico.

2.2.4.3. Dimensión Ejecución.

El Monitoreo Docente (2015) Sugirió que estos compromisos tienen por objeto fomentar el profesionalismo docente y establecer un enfoque sistemático para apoyar a los docentes en la mejora del aprendizaje de los estudiantes. De lo expuesto se infiere que se cuenta con un plan donde los directores supervisen el acompañamiento docente estructurado, por lo tanto, se podrá acreditar – incluso en forma presencial – que existe un plan de monitoreo supervisado por al menos cuatro directivos. Esta supervisión se centrará en la gestión de los recursos didácticos durante las horas de clase para garantizar que el tiempo dedicado a las actividades promueva eficazmente el aprendizaje. En la misma línea, la idea de fomentar un ambiente escolar positivo es igualmente importante.

2.2.5. Bases teóricas de Desempeño docente.

Según Montenegro (2003), la eficacia docente se define por su capacidad para cumplir con sus responsabilidades profesionales. En palabras de Montenegro (2003), el desempeño docente está estrechamente vinculado a los diversos roles que desempeña dentro de su profesión.

Es importante destacar que, como señala Cerdas (2000), La idea de rendimiento tiene su origen en la administración empresarial, especialmente en los ámbitos de la gestión de recursos humanos y la selección de empleados. Además, es en estas mismas disciplinas donde el desempeño se interpreta en términos de competencias. Según Cerdas (2003), las competencias solo son significativas cuando se demuestran a través del desempeño, ya que no pueden evaluarse de forma aislada, sino a través de las acciones que inspiran.

La primera sección de un técnico normativo en competencias ocupacionales describe las características necesarias que deben desarrollarse y demostrarse, específicamente en relación con la ejecución práctica de los elementos de la competencia, detallando los estándares de desempeño esperados y las acciones adoptadas.

Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para promover eficazmente el aprendizaje, los docentes deben utilizar recursos curriculares como los programas de estudio, que describen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones pertinentes a las diferentes áreas temáticas.

El desempeño docente, de acuerdo con lo expuesto, se entiende como la realización de determinadas actividades asociadas a una profesión u oficio. Por lo tanto, cada profesional desempeña un rol distinto y realiza un conjunto específico de acciones para lograr un propósito social específico. En este contexto, el desempeño docente se refiere a las diversas acciones que realiza un educador para facilitar el desarrollo educativo de los niños y jóvenes a su cargo.

En su práctica diaria, el maestro debe ocupar su tiempo junto a los alumnos de tal forma que les asegure el logro del desarrollo integral; así también, involucra todo el trabajo que el docente efectivo realiza con el fin de evitar la práctica, el lenting, la prescriptiva y la improvisación en el aula.

La función del docente consiste en facilitar experiencias educativas fomentando la creatividad, guiando el aprendizaje y fortaleciendo los conocimientos, habilidades y competencias de los estudiantes para situaciones de la vida real. Además, se encarga de inculcar valores y actitudes educativas, empleando diversas estrategias y recursos eficaces para lograr estos objetivos en sus estudiantes.

Es importante destacar que los programas funcionan como marcos curriculares adaptables, actuando como herramientas. Proponen acciones que se transforman en objetivos operativos, lo que implica que no deben cumplirse sin una cuidadosa reflexión. Deben personalizarse para alinearse con las características únicas del estudiante, su entorno (como su escuela, comunidad o región) y el entorno en general.

El docente debe explotar sus potencialidades, relacionando y creando nuevos propósitos para facilitar el curso del proceso de enseñanza-aprendizaje. En las palabras de Tedesco (1995) de las cuales han de considerarse los métodos, técnicas, el ambiente y los recursos de aprendizaje.

2.2.6. Factores Determinantes en el Desempeño Docente

El desempeño de un docente está delimitado por una red de factores que se interconectan. En un intento de simplificar esta complejidad, se podrían utilizar tres categorías: aquellas que están asociadas al mismo docente, aquellas asociadas al estudiante y aquellas asociadas al contexto (Montenegro, 2003).

En lo que respecta a los factores asociados al personal docente, estos incluyen la formación profesional, la salud y la motivación, así como el compromiso hacia el trabajo. La formación profesional dota al docente de los conocimientos necesarios para abordar la tarea educativa con la claridad adecuada, planificación organizada, ejecución y evaluación constante. Con una planificación aumentada, ejecución organizada y evaluación constante, una mejor formación permitirá mayores posibilidades de realizar tareas de manera eficiente. De manera similar, una mejor salud física y mental aumentará la capacidad para llevar a cabo estas funciones.

Las razones multifactoriales de por qué la formación y la motivación constante son necesarias para lograr un crecimiento social individual y colectivo, así como los pobres resultados, están esencialmente ligados a la falta de motivación, incluso cuando existe una excelente formación y salud fisiológica. Los individuos altamente motivados se comprometen en virtud de tener una convicción profunda sobre la necesidad crucial de los servicios educativos para el bienestar individual y colectivo. Por lo tanto, es muy importante observar y demostrar constantemente actitudes positivas indicativas de compromiso, como la puntualidad, asistencia, relaciones cordiales con estudiantes y colegas, compromiso organizacional con las actividades pedagógicas y concentración entusiasta en ellas. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso forman un ciclo vicioso de auto refuerzo mutuo que permite al educador mantener un crecimiento óptimo continuo y alta apreciación.

Los factores del estudiante: motivación, compromiso y los elementos vinculados a la familia y el entorno de un estudiante son requisitos para un

educador, y son casi idénticos a los del educador. Como se ha sugerido, los componentes de los factores no son interdisciplinarios solamente.

Los educadores tienen la capacidad de repercutir significativamente en muchos de estos factores. Por ejemplo, la preparación de un estudiante al comenzar un curso se ve influenciada por los esfuerzos de sus profesores en cursos anteriores. El currículo puede desempeñar un papel fundamental en el fomento de la motivación, ya que los educadores tienen la oportunidad de crear experiencias de aprendizaje atractivas e interactivas que no solo despiertan el interés de los estudiantes, sino que también los animan a participar activamente en su propio camino educativo.

Si bien existen muchos factores relacionados con el contexto, estos generalmente se pueden dividir en dos categorías principales: el contexto institucional y el contexto sociocultural. Dentro del marco de las instituciones, estos elementos se pueden categorizar en dos áreas principales: el entorno circundante y la estructura organizativa de la iniciativa educativa. En los sistemas de educación superior, el entorno consta de dos elementos principales: los aspectos físicos y los factores humanos. A nivel regional, existe la necesidad de una infraestructura física bien mantenida y dotada de recursos educativos adecuados.

También se necesita un entorno humano nutritivo y de apoyo enriquecido con afecto, autonomía y cooperación. Esto ayuda al educador a planificar sus actividades con mayor precisión, tener un horizonte atractivo hacia el cual trabajar y poseer proyectos con líneas de acción claras. Manejar intencionalmente un ambiente de trabajo comunal entre el personal docente y otros empleados hace posible construir ese entorno con éxito.

El desempeño de un docente también está influenciado por el contexto más amplio: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas contienen serios desafíos, pero también oportunidades. En tales circunstancias, es nuestra responsabilidad como educadores cumplir con nuestro deber; no podemos esperar a que exista una sociedad ideal para poder funcionar de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y una acción transformadores positivos para ayudar a trabajar hacia la solución de las brechas y desafíos negativos, siendo este el objetivo principal del sistema educativo.

Es evidente que todos los factores son diversos y están estrechamente interrelacionados. La conexión entre estos factores y el desempeño docente no es directa; más bien, están interrelacionados, y el desempeño docente también influye en varios de estos elementos. Esto nos lleva a deducir que, entre diversos elementos influyentes, el factor docente emerge como el principal determinante del desempeño docente, independientemente de su composición específica.

2.2.7. Dimensiones del desempeño docente según el MBDD

Según el MINEDU (2012) tenemos dimensiones:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Esto implica organizar actividades educativas mediante la creación de un currículo, módulos didácticos y planes de clase enmarcados en un enfoque intercultural e inclusivo. Esto implica comprender las particularidades sociales, culturales y cognitivas clave, tanto concretas como abstractas, de los estudiantes, así como dominar las técnicas pedagógicas y los contenidos temáticos.

Dominio II: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.

Esto implica gestionar la trayectoria educativa dentro de una estructura que prioriza la inclusión y valora la diversidad en todos sus aspectos. Esto implica la responsabilidad del educador de fomentar un ambiente de aprendizaje enriquecedor, organizar eficientemente el material del curso, promover la participación del alumnado, diseñar diversos métodos de evaluación y utilizar herramientas didácticas adecuadas y pertinentes. También abarca el uso de diversos criterios y herramientas que ayudan a reconocer tanto los éxitos como los obstáculos en el proceso de aprendizaje, así como a identificar las áreas de la enseñanza que necesitan mejoras.

Dominio III: Participación en gestión de escuela como articulada a la comunidad

Implica participar en la administración de iniciativas escolares o de red como un enfoque democrático para cultivar una comunidad de aprendizaje cooperativa. Implica promover una comunicación significativa entre los diversos actores de la comunidad educativa, participar en el desarrollo, la ejecución y la evaluación del PEI, y contribuir a la creación de un ambiente institucional positivo. Implica valorar y respetar a la comunidad y sus características únicas, a la vez que se reconoce la responsabilidad compartida de las familias en el logro del éxito educativo.

Dominio IV: Desarrollo del Profesionalismo y la Identidad del Docente.

Abarca las estrategias y técnicas que configuran la formación y el desarrollo profesional de los educadores. Implica un análisis exhaustivo de las estrategias de enseñanza, la interacción con colegas, el trabajo en equipo colaborativo.

Las reflexiones analíticas hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañadas de un taller grupal que colabore en los resultados contextualizando para el establecimiento de nuevos compromisos pedagógicos. El liderazgo educativo se centra en el uso, evaluación y perfeccionamiento de la enseñanza dentro del marco pedagógico. Para lograr esto, hay un ciclo continuo definido de enseñanza colaborativa, evaluación entre pares y retroalimentación constructiva respecto a los enfoques pedagógicos. Un líder eficiente promoverá un diálogo abierto con el docente para asegurarse de que se brinde una orientación sólida. Las observaciones de clase realizadas por los coordinadores de curso o directores de curso funcionan como un mecanismo de monitoreo. Minedu (2015) establece que la pedagogía es un enfoque sistemático que garantiza la evaluación de un conjunto definido de actividades organizadas dirigidas a alcanzar objetivos educativos dentro de un año académico. Así, se requiere que los educadores aseguren que sus planeaciones de clases, junto con otros documentos acompañantes, se mantengan en una base de actualización regular.

Para Minedu (2015), acompañar implica una evaluación en profundidad de las prácticas docentes de un maestro junto con su director o pares. Tiene como objetivo mejorar sus estrategias, compartir recursos y temas entre ellos, y en última instancia, enriquecer los resultados de aprendizaje con sus estudiantes considerando las diferencias individuales. Las escuelas secundarias que abrazan un enfoque democrático, participativo e inclusivo hacia las interacciones y el ambiente y cultura general del día a día de la escuela fomentan un clima en el que los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Promueven condiciones

óptimas para que todos los estudiantes aprendan y crezcan, permitiéndoles transitar hacia ciudadanos capaces, socialmente responsables y comprometidos activamente.

El director utilizará los resultados de la Aplicación de Seguimiento en 2015 para evaluar el plan de 2016 propuesto para la comunidad educativa. Se requiere que los docentes analicen los resultados diagnósticos de los estudiantes para que establezcan de manera pragmática objetivos educativos y de planificación que realmente motiven y aborden los intereses y necesidades de los alumnos. Los criterios de logro se relacionan a los componentes de la competencia. Para propiciar el aprendizaje con eficacia, los docentes deben emplear herramientas curriculares tales como los programas de estudio que especifiquen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones adecuadas a las distintas áreas temáticas. El pedagogo cuenta con la formación profesional que le facilita afrontar la actividad docente con claridad, organización en la planificación, ejecución y evaluación continua. Con planificación, ejecución ordenada y constante evaluación, una mejor formación permitirá cumplir con un mayor número de tareas de forma eficiente. Así también, una mejor salud física y mental permitirá aumentar la capacidad para realizar dichas funciones. Estas, a su vez, dependen de las condiciones de vida, el cumplimiento de necesidades básicas y el afecto.

El desempeño de un maestro también se ve afectado por el contexto más amplio: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas dimensiones implican grandes desafíos, pero al mismo tiempo, contienen oportunidades. Por lo tanto, es en estos contextos donde nosotros como educadores tenemos una obligación que cumplir; no podemos esperar a que una

sociedad ideal funcione de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y acción transformacional constructivos para ayudar a trabajar en la solución de las brechas y desafíos negativos, que es el objetivo principal del sistema educativo. Los líderes docentes tienen el potencial de transformar la escuela en un ambiente de aprendizaje activo al facilitar una comunicación efectiva entre los docentes y al guiar su acción colectiva para que la escuela opere como un sistema de aprendizaje en todos los niveles. Así, un líder pedagógico es alguien que promueve el trabajo colectivo, habilita la innovación, orienta a sus compañeros y guía al grupo hacia el logro de los objetivos. Acuña metas y objetivos de presencia clasificada, de cambios junto con la estructura delineada, si no regulada incurrirá en caos, desigualdad, o incluso, satisfacción por la provisión ineficaz de calidad de servicios prestados como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir de la mano con una colaboración síntesis de los resultados para el establecimiento de nuevos compromisos de desarrollo pedagógico. (Minedu, 2015) sostiene que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico centra su atención en la acción de palanca, enfoque unas elevadoras del ensino e incrementa a mentoría de los niveles de enseñanza. Como explicó el Minedu (2015), "el seguimiento pedagógico" es una de las actividades dentro de las características de la supervisión académica, siempre que el supervisor haya evaluado a cada educador para un curso al final del semestre, los trimestres, o el año escolar, y proporcione retroalimentación a las autoridades relevantes. La

orientación va más allá de las visitas regulares al aula donde el Minedu define el seguimiento en el aula como las actividades de los educadores dentro de las visitas encaminadas a lograr objetivos predeterminados, como seguir la actividad de un plan de lección. En otras palabras, el Minedu utiliza el monitoreo en lugar de la supervisión, por lo tanto, parafraseando el propósito de seguir con el logro de los objetivos.

Además, el acompañamiento describe una retroalimentación evaluativa de nivel más profundo implementada en una práctica de enseñanza por un director o un colega, que tiene como objetivo refinar sus estrategias y recursos así como profundizar el aprendizaje general para los estudiantes mientras se aplican las respectivas diferencias. Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la disciplina cultivan un ambiente ordenado en el que los estudiantes aprenden a vivir juntos y verticalmente, de manera fluida, e interactuar entre sí sin conflictos. Este entorno de instrucción fomenta el mejor ambiente para que ocurra un aprendizaje productivo, ya que los estudiantes aprenden en la comunidad educativa para tener el mejor éxito en la vida. El director utilizará los conocimientos adquiridos durante la aplicación de monitoreo de 2015 para evaluar a la comunidad educativa y comenzar el plan de trabajo para 2016. Los docentes deben considerar los resultados diagnósticos que tienen los estudiantes para establecer propósitos de aprendizaje y planificación que hagan posible crear sesiones de lecciones que realmente capten su interés y necesidades.

Los criterios de desempeño están relacionados con los componentes de las competencias. Para fomentar efectivamente el aprendizaje, se requiere que los docentes empleen materiales curriculares como los sílabos, que delinean los

objetivos, los temas, los métodos, los materiales y las evaluaciones que se llevarán a cabo para cada una de las áreas temáticas. El desarrollo profesional prepara al docente para que asuma la responsabilidad del trabajo educativo con la claridad, orden en los pasos, ejecución e, incluso, en la evaluación que se requiere. Aun cuando una mejor formación brinda posibilidades de lograr una obra a la mayor eficiencia posible, esta siempre resulta de la organización, de la evaluación constante, de la planificación ampliada y de la orden en la ejecución. Estas tareas son factibles gracias al bienestar, tanto físico como mental. Estas necesidades, como la salud y el bienestar, tienen como indicadores finales las condiciones de vida y el cumplimiento de las necesidades básicas, entre ellas, el amor y el afecto.

Las acciones de un docente también tienen un marco dentro de contextos tales como: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Aunque desafiantes, también repletos de oportunidades. En cualquier caso, como educadores, debemos atender a la situación, ya que no se tiene que idealizar la sociedad a la que el individuo aspira, en la que el individuo puede funcionar óptimamente. El cambio que se anhela está en la necesidad más profunda: un sistema educativo que trabaje activamente, y reformule las brechas y desafíos negativos. Los líderes pedagógicos pueden convertir la escuela en un espacio activo de aprendizaje todo en un funcionamiento eficiente mediante la comunicación – y esto se logra al integrar todos los esfuerzos de los educadores para que la escuela, como sistema, promueva el aprendizaje en todos sus niveles. Un líder pedagógico es, por tanto, un colaborador que promueve la colaboración y guía a su equipo hacia el cumplimiento de las metas mientras comparte su conocimiento de docente y evangelizador del equipo. No regulada

irá al caos, desigualdad, ni satisfacción por la ineficaz provisión de estos servicios de calidad como institución de aprendizaje. Cite “mecanismo obstructor institucionalizado”, de esta forma, estos forman directamente bajo el círculo vicioso de deméritos dentro del ambiente administrativo de UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben asistirse con una síntesis colaborativa de los resultados, mediante el establecimiento de nuevos compromisos pedagógicos. A lo que Minedu (2015) sostiene que; dentro de la administración educativa, el liderazgo pedagógico se centra en la mejora y también en la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza. Para ello, se propone un ciclo permanente de aprendizaje, evaluación y retroalimentación sobre los métodos de enseñanza. Un líder eficaz propiciará la mantención de buenas relaciones interpersonales con el docente, lo que asegurara el apoyo mencionado.

La clase de observación a los cursos de los coordinadores y/o directores se constituyen como control. En el Minedu (2015), el seguimiento pedagógico dentro de su planteamiento señala que es un enfoque ordenado que quiere plantearse genuinamente evaluar una secuencia de acciones proyectadas y cumplir los objetivos planeados en una trayectoria anual académica. Por tal motivo se deduce que los educadores deben velar porque los planes de clase junto con los documentos que los sustentan estén vigentes y de formalidad permanente. El acompañamiento, como define Minedu (2015), es evaluar profundamente las actividades docentes en su práctica a nivel colaborativo con su director o colegas. Con ello se trata de mejorar las estrategias del profesorado, la distribución de materiales y temas, en tanto se enriquezca el aprendizaje del alumnado desde sus particularidades.

Las secundarias que tienen un enfoque más participativo y con una mayor apertura hacia la inclusión, tienden a desarrollar convivencias donde todos los alumnos interactúan de manera más armónica. Estas instituciones educativas desarrollan condiciones inclusivas para todos los estudiantes, que los preparan a ser ciudadanos socialmente responsables y activos en la vida social. El director hará uso de lo aprendido en la sesión de seguimiento de 2015, para elaborar una evaluación de la comunidad educativa y en función de esos resultados iniciar el plan de trabajo de 2016. Los docentes están en la necesidad de resolver los problemas que los estudiantes presentan de orden diagnóstico por sus resultados para establecer metas de aprendizaje y de planificación que faciliten construir sus propuestas de sesiones de aprendizaje con base en los intereses de sus alumnos.

Asociados a cada uno de los ámbitos de competencia, podemos encontrar los criterios de desempeño. Los docentes deben incluir recursos curriculares como los programas de estudio que detallan los objetivos, el contenido el metodológico y los recursos, así como también las evaluaciones en relación a las distintas áreas temáticas, a fin de lograr en los estudiantes un aprendizaje significativo. Con el curso de formación profesional, el docente adquiere las competencias que facilitan el abordaje de la tarea educativa de forma clara con relación a la organización y secuenciación de actividades, implementación y evaluación continua. La mejor preparación con un aumento de planificación, ejecución sistematizada y evaluación constante mejorará la posibilidad de hacer las cosas de forma efectiva. Esto, así como tener buena salud física y mental, aumentan la capacidad para hacer estas funciones. Las condiciones de vida van a tener importancia, especialmente cuando se habla de bienestar general y

salud, así como el apoyo emocional para poder satisfacer las necesidades fundamentales. Los docentes como profesionales también se ven afectados por el contexto social más amplio, incluidas las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas presentan desafíos significativos, así como oportunidades. Debemos enfrentar estos desafíos de manera directa como docentes. No tenemos el lujo de esperar una sociedad o circunstancias ideales para poder funcionar de manera óptima. Lo que se requiere culturalmente es un pensamiento y acción transformadores constructivos para abordar y trabajar hacia la resolución de las brechas y desafíos negativos, que es el objetivo principal del sistema educativo. Los líderes educativos profesionales tienen el potencial de convertir la escuela en un organismo de aprendizaje fluido al mejorar la comunicación entre educadores y coordinar sus actividades hacia un objetivo común, permitiendo así que la escuela sea vista como un sistema que apoya el aprendizaje en todos los niveles. Por lo tanto, un líder pedagógico es alguien que promueve y apoya la colaboración, estimula nuevas ideas, comparte experiencias con colegas y guía al equipo hacia la producción de los resultados deseados. Enfatizando metas, objetivos asociados con la asistencia a clase, los cambios junto con la estructura suelta delineada no incurrirán en caos, desigualdad ni satisfacción por la deficiente provisión de servicios como institución educativa de calidad. Citando 'un mecanismo de obstrucción institucionalizado', estos comportamientos representan directamente un demérito dentro del entorno administrativo de UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de un plan de lección instruccional deben estar acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de los nuevos acuerdos pedagógicos. La

administración educativa dentro del Ministerio de Educación argumenta que; en la gobernanza educativa, diferentes corrientes de liderazgo pedagógico se centran en la mejora, evaluación y refinamiento de los estándares de enseñanza definidos. Para lograr eso, establecen un ciclo *perpetuum mobile* de aprendizaje colaborativo, evaluación y retroalimentación constructiva sobre el enfoque de enseñanza. Un líder efectivo asegurará una interacción directa con el instructor, permitiendo así la provisión de ayuda efectiva. Los coordinadores o directores de curso supervisan las clases a través de observaciones de clase. Según Minedu (2015), “el seguimiento pedagógico es un enfoque sistemático que busca controlar la ejecución de una serie de actividades programadas y el cumplimiento de los objetivos educativos durante el año escolar”. De esta manera, el docente debe velar que toda su guía didáctica, así como toda la documentación asociada a ella, se ordenen y se pongan al día de manera constante.

El acompañamiento al docente, según Minedu (2015), es hacer una evaluación exhaustiva de las prácticas por parte del docente, pero esta se ejecuta con la participación del director o otros colegas. Lo que se busca es fortalecer la elaboración de estrategias, el copiado de recursos, el copiado de ejes, el copiado de todo lo posible y enriquecer el aprendizaje de los alumnos tomando en cuenta la diversidad estudiantil. Los estudiantes se integran a la sociedad de forma responsable y, al mismo tiempo, como miembros socialmente activos, gracias al enfoque que las instituciones de educación secundaria de integración educativa participativa consideran para la convivencia escolar flexible y multidimensional.

El director se beneficiará del conocimiento adquirido en la aplicación de seguimiento de 2015 para proporcionar una reconstrucción de evaluación en la

comunidad y proceder con el plan de trabajo de 2016. También es importante que los maestros presten atención a los resultados diagnósticos que los estudiantes tienden a mostrar para que puedan establecer metas de aprendizaje y planificación que permitan diseñar sesiones de enseñanza que realmente estén alineadas con los intereses y necesidades de los aprendices. Los descriptores de los criterios de rendimiento están relacionados con los componentes de las competencias. Para promover un aprendizaje efectivo, los docentes deben desarrollar y activar recursos curriculares como los programas de estudios que contienen los objetivos, contenido, metodologías, recursos y evaluación para diferentes áreas temáticas.

La capacitación profesional proporciona al educador la estructura conceptual y las herramientas para transformar el proceso educativo de forma efectiva en vida. Una mejor preparación profesional aumenta las posibilidades de realización de tareas eficientemente, en sinergia con una mejor planificación, ejecución, y evaluación sistemática. Se logra también con mejor bienestar físico y mental. La salud y bienestar en su conjunto es fundamentalmente determinado y se considera en todo lo mencionado, condicionado a los estándares de vida y satisfacción de necesidades primarias, y el requerimiento de apoyo emocional. El contexto en el que se desenvuelven las instituciones también incluye un marco de referencia más amplio. Las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales impactan también el ámbito de ejercicio profesional. Todo representa problemáticas e incorpora graves riesgos, pero también desafíos. En esos contextos todo se hace de una manera, en nuestra posición como educadores debemos ver otras posibilidades. Eso es cumplir con el deber, un ideal no se debe esperar y funcionar de manera óptima. La cultura lo que le debe permitir

existir a eso es acción e impulsar lo que mueve el sistema que el sistema educativo resolviera brechas y desafíos.

Los líderes docentes transforman a la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico mediante la charla y la comunicación adecuada entre los educadores, así como la coordinación de esfuerzos, garantizando que la escuela opere como un sistema que integra el aprendizaje en todos los niveles. Por lo tanto, un líder pedagógico es aquella persona que, además de dar a conocer objetivos, metas y estimular la actividad de otros, facilita el trabajo en equipo, promueve la creación, aplica su capital intelectual con los colegas y conduce a resultados. Resaltar metas, objetivos de presencia en clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada ni control regulador sobre el espacio socioeducativo apuntará al caos, desemejanza ni satisfacción por el cumplimiento manualista de una institución de aprendizaje de calidad. Citando 'mecanismo obstructor institucionalizado' estos constituyen merito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Considerando Minedu (2015) los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de nuevos compromisos pedagógicos. Al citar Minedu (2015); dentro de la administración educativa, el liderazgo pedagógico se centra en, mejora, evaluación y perfeccionamiento de los estándares del proceso de enseñanza. Como ya se ha mencionado, existe un ciclo incesante de infusión de enseñanza mutua, evaluación, y retroalimentación positiva sobre los métodos de enseñanza. Un docente eficaz mantendrá una comunicación fluida con el docente para ayudar a brindar el soporte que se necesita. Las observaciones de clase son mecanismos de supervisión tales como: las

realizadas por los coordinadores o directores de curso. Minedu (2015) propone que el seguimiento pedagógico es un enfoque sistemático que complementa y asegura el control de un conjunto de actividades diseñadas y alcanzadas para un año escolar determinado. De este modo, los educadores deben autoplanificarse para guardar las diarias junto con su respectiva documentación que tenga fecha en calendario y que esta sea precisa.

Los docentes líderes tienen la capacidad de convertir la escuela en un espacio de aprendizaje dinámico al mejorar la comunicación entre docentes y unificar sus iniciativas, creando así un entorno cohesivo que apoya el aprendizaje en todos los niveles. Como resultado, un docente líder es una persona que promueve el trabajo en equipo, inspira la creatividad, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al grupo hacia el logro de sus metas. Establecer objetivos, parámetros de asistencia y modificaciones dentro de un marco desestructurado puede generar desorden, inequidad y descontento derivados de la prestación inadecuada de servicios de calidad por parte de la institución educativa. En referencia a un "sistema de obstrucción institucionalizado", estos factores socavan directamente la credibilidad dentro del marco administrativo de la UGEL. Para lograr eficazmente los objetivos de la sesión de aprendizaje, los análisis reflexivos deben ir acompañados de una síntesis conjunta de los resultados, lo que conduce a la formulación de nuevos compromisos pedagógicos.

Según el Minedu (2015), el liderazgo pedagógico en la dirección del área educativa es para mejorar, evaluar, así como ajustar la calidad de los estándares de enseñanza necesarios. Por ello, se implementa un ciclo sostenido de aprendizaje recíproco, evaluación y revisión positiva de las técnicas de

enseñanza. Un líder exitoso será capaz de comunicar clara y abiertamente con los profesores para que obtengan un sólido apoyo. Las observaciones de clase realizadas por coordinadores o directores actúan como una herramienta de supervisión. Según el Ministerio de Educación (MINEDU) (2015), el control pedagógico es un método organizado que hace hay cumplimiento de la evaluación del plan de enseñanza a lo largo y ancho de casi todas las actividades programadas por todo un año académico Por ello, es esencial que el profesor mantenga y afile cada cierto tiempo sus planes de clase y todo su equipo de trabajo. Según el Ministerio de Educación (MINEDU) en 2015, la tutoría consiste en la evaluación integral de los métodos de enseñanza de un maestro, en colaboración con su director o sus colegas. A través de tal iniciativa, se pretende mejorar sus estrategias, fomentar el flujo de recursos y temas y, sobre todo, maximizar el aprendizaje de los estudiantes que toman en cuenta las diferencias individuales. Las escuelas secundarias que adoptan una estrategia colaborativa e inclusiva para fomentar la cultura escolar de donde el niño estudia crear un ambiente en el cual los estudiantes pueden llevar una co- convivencia tranquila.

Esa gente promueve un entorno propicio para el desarrollo integral de los alumnos, se les prepara para que sean competentes, socialmente activos y responsables de sus propios impactos en nuestra sociedad. Los resultados del monitoreo de 2015 se compilaron en este informe, el cual también refleja oportunidades para desarrollar el plan de trabajo de 2016. Los maestros usan los resultados de los exámenes diagnósticos para establecer objetivos de aprendizaje y planificar sus actividades de enseñanza, lo que les permite ajustar los temas a sus propios intereses y las necesidades de los estudiantes.

Los criterios de evaluación se relacionan con elementos de competencia y, a la inversa, también describen lo que uno puede esperar como postura realización real en cualquiera de sus ejes. Enriqueciendo la experiencia, el docente podrá lograr objetivos mediante campos curriculares: los "mapeas" estudiantiles de historia, y para cualquier asignatura se menciona cuáles serán los objetivos de aprendizaje, qué tipo de contenido se presentará, cómo debe enseñarse y qué materiales deben utilizarse para alcanzar la meta de evaluación requerida. La actualización profesional suministra al personal escolar las destrezas cruciales que requieren para en la enseñanza de la lengua procurar claridad, planificación ordenada, ejecución eficaz y evaluación continua.

Si la formación mejora a través de la planificación, la ordenada ejecución y la evaluación continua, las posibilidades de éxito en las tareas distinguirán de manera notable. La salud es un factor importante influyente en la posibilidad de participar eficazmente en estas actividades. También

La eficacia de un maestro está condicionada por el contexto más extenso, desde el social a un nivel económico, político y cultural. Cada área plantea desafíos sustanciales y prometedoras oportunidades. En tales momentos, los educadores tenemos la responsabilidad de cumplir con nuestra labor: no podemos simplemente sentarnos a esperar una sociedad ideal que alcance su máximo potencial. La clave para llevar a cabo un avance cultural radica en fomentar ideas y acciones innovadoras oficiales que atiendan las brechas sistémicas conforme se presenten los desafíos actuales; representa el propósito fundamental del sistema escolar. Líderes docentes son cruciales por razón impuestos la escuela en un conjunto en directo de aprendizaje, mejorando comunicación del profesorado y su coordinación. En últimas análisis, esto hace

que escuela actúe como un sistema que unifica la educación en todos los niveles. El líder del docente es alguien que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con los colegas y lidera al equipo para alcanzar sus metas.

El establecimiento de metas, normas de asistencia y ajustes, y la ausencia de un marco regulatorio, que generará caos, inconsistencia y la insatisfacción ya insuficientes servicios prestados dentro de la institución educativa. Menciona también al "mecanismo obstructivo institucionalizado" para debilitar la credibilidad de la estructura administrativa de la UGEL. La reflexión sobre las evaluaciones realizadas para mejorar la experiencia de aprendizaje debe estar acompañada por la colaboración en el análisis de resultados; esto con el fin de establecer nuevos acuerdos educativos. Según el Minedu (2015), el liderazgo pedagógico en gestión de lo educativo, mejora, evalúa y fomenta la calidad del docente. Para lograr esto, se lleva a cabo un enfoque sistemático donde se incorpora el aprendizaje colaborativo, la evaluación y la retroalimentación constructiva respecto a las técnicas de enseñanza. Un líder eficaz asegurará que la comunicación entre él y el profesor sea excelente para garantizar un buen apoyo.

Cuando los directores de clase realizan observaciones en el aula, actúan como supervisores. Coincidiendo con el (MINEDU) en 2015, la práctica pedagógica ofrece un enfoque sistemático que implica ver cómo se evalúan las diferentes actividades, idea por la cual deben ser llevadas a cabo dichos procedimientos y también cuáles son los logros del objetivo educativo a lo largo del año escolar. Por lo tanto, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y los recursos asociados estén actualizados y revisados

periódicamente. Coincidiendo con el Ministerio de Educación (MINEDU) en 2015, entreno significa que un profesor sigue su directora o colegas para validar integralmente su enseñanza de técnicas en una evaluación compartida. En última instancia, esta iniciativa lleva a que los maestros pongan a punto sus métodos, compartan recursos y temas. A través de la resonancia con las diferencias individuales, por fin el aprendizaje de los estudiantes genera resultados verdaderos. Los colegios secundarios que llevan a cabo un desarrollo comunitario ético y participativo generan un entorno de vida interesante para la convivencia de los estudiantes. En tales instituciones, todo el mundo consigue éxito y se prepara para convertirse en individuos bien dotados, con sentido social y responsables de sus propias acciones. El director planea aprovechar los conocimientos adquiridos en las actividades de monitoreo de 2015 para brindar una evaluación a la comunidad educativa e iniciar el plan de trabajo de 2016. Los educadores deben considerar los resultados del diagnóstico de sus estudiantes al establecer metas de aprendizaje y planificación, lo que les permitirá diseñar sesiones de instrucción que se ajusten plenamente a sus intereses y necesidades. Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para mejorar la experiencia educativa, los instructores deben utilizar herramientas curriculares, como programas de estudio, que definan los objetivos, la materia, los enfoques de instrucción, los recursos y las técnicas de evaluación relevantes para las diferentes áreas de estudio.

Además, hay otros factores externos que influyen en la eficacia de la enseñanza, como sociales, económicos, políticos y culturales. Cada una de estas áreas nos presen dea muchos desafíos, pero también muchas oportunidades. En este contexto, nuestra responsabilidad como educadores es

actuar de manera responsable; no podemos posponer nuestra eficacia en la esperanza de que una nueva sociedad surja de repente. Desafiar los acos y lagunas existentes requiere; es esencial una cultura hacia un pensamiento transformador y positivo, que está en armonía con los objetivos fundamentales del sistema educativo. Si los líderes docentes, transformarán la escuela en un campo de aprendizaje dinámico donde personas y iniciativas puedan comunicarse sin obstáculos entre sí, mientras ponen en práctica la convicción de que su estable sus un sistema unido que promueve el aprendizaje entre todos los niveles. nos dudamos, un líder educativo es una persona que contribuye a un trabajo en grupo, estimula la creatividad, transmite conocimientos a sus colegas y orienta a todos hacia el logro de objetivos comunes. Los objetivos de las metas y la asistencia a clase, en combinación con la falta de regulación mencionada anteriormente, una situación caótica, dispareja y chocante donde los servicios educativos son prestados de mala calidad. Estos, conocidos como "obstáculos al sistema", contribuyen a minar la autoridad del marco administrativo de la UGEL. Para lograr eficazmente los objetivos de una sesión de aprendizaje, la reflexión análisis debe ir acompañado ace de una síntesis colectiva, que a su vez conduce a la formulación de nuevos compromisos educativos. De acuerdo con Minedu (2015), el liderazgo pedagógico en la gestión educativa se centra en la mejora continua de los estándares de enseñanza, evaluación y Re perfeccionamiento de los mismos. esta Se adopta un proceso sostenido de autoaprendizaje, evaluación y feedback positivo en las maneras instrucción. Un líder sólido promoverá una comunicación abierta con el docente para garantizar un so prestigioso apoyo. Los coordinadores o directores de departamento utilizan sus observaciones de clase como método de supervisión.

Minedu (2015) el monitoreo significa evaluar los métodos de enseñanza sobre el director(a) de la escuela o colegas entre iguales--como dice (Minedu), 2015 En este contexto, los docentes pueden compartir perspectivas y recursos con otros, optimizar técnicas entre sí y muchas otras cosas. Al final pues depende de ellos intentar cumplir los puntos del plan y mejorar a futuro estudiante. Los colegios secundarios que aplicaron un enfoque colaborativo e incluso a la creación de comunidades dentro de la escuela, son un lugar donde los estudiantes pueden aprender cómo vivir juntos en paz. Con este tipo de ambiente educativo existen muchas posibilidades para que cada alumno. A veces parecen suficientes con una moneda y cuestan caro. Se puede aceptar, pero no es sensato. Sin embargo, supone un límite a otro poshzc Dos escuelas que, por ejemplo, no cumplen con los requisitos para obtener prestamos presumiblemente.

Con la información obtenida a partir de 2015's School Monitoring Program, el director evaluará a la comunidad educativa e iniciará los trabajos para el año 2016. Para sentar objetivos de aprendizaje y planificación importantes basados en el diagnóstico, los maestros deben tener en cuenta los resultados que sus estudiantes proporcionan; luego serán capaces de elaborar presentaciones que reflejen verdaderamente su afinidad e interés. Los criterios de desempeño están enlazados a los elementos que componen la competencia. Para ser más exitosos en el aprendizaje, los maestros son capaces de usar los recursos curriculares que les brindan materiales como éstos programas de estudio: los cuales definen características, el contenido del programa, métodos apropiados en cuanto a enseñanza y tipos de materiales para cada tema, además de lo que hasta ahora han sido unas reglas claras evaluación. La formación continua permite que los

maestros adquieran las habilidades necesarias para abordar sus responsabilidades con claridad de comprensión, planificación estructurada, puesta en práctica eficaz y evaluación continua. Mediante una planificación más efectiva, una ejecución mejor estructurada y una evaluación más racional, la formación continua tendrá un gran impacto en la eficiencia tarea. De igual manera, una salud física y mental más buena mejorará la producción de estas tareas. Estado general de salud y bienestar están significativamente influidos en un entorno propicio y satisfacción con las necesidades primarias, incluyendo la necesidad de apoyo emocional. La efectividad de un profesor es algo que no se mide sólo desde perspectivas muy amplias condicionantes como el marco social, economía, política y cultura. Cada uno de estos ámbitos presenta retos considerables al tiempo que ofrece posibilidades de desarrollo. En tales condiciones. Sin embargo, el problema todavía no ha sido resuelto.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Gestión Escolar: El Minedu (2016) lo define como: el director sosteniendo el rol del responsable de la IE, el director cumple un liderazgo pedagógico fundamental.

Compromisos de Gestión: (Minedu, 2015) El autor encasilla, como las prácticas educativas y lograr aprendizajes efectivos.

Marco Buen Desempeño Docente: (Minedu, 2014) El desempeño docente en el marco de la política educativa nacional describe un pacto macro social y técnico entre el Estado, la sociedad y sobre todo, los docentes frente a las habilidades que se espera que los maestros y las maestras del país, en etapas sucesivas de su carrera, dominen, con la finalidad de lograr el aprendizaje en todos los estudiantes.

Dominio: (Minedu, 2014), un dominio se refiere a un área específica de la práctica docente que abarca un conjunto de comportamientos profesionales destinados a mejorar. El aspecto ético de la profesión, que infunde propósito en las prácticas docentes a través del servicio público y el desarrollo integral del alumnado, se reconoce en todos los ámbitos.

Competencia: Minedu (2014) la competencia se caracteriza como un conjunto de atributos reconocidos por un individuo que participa activamente en un dominio específico.

Desempeño del Docente: Casanova (1999) Considera como un proceso que permite evaluar si se han alcanzado los objetivos educativos propuestos en la forma que se estaba pensando.

Monitoreo Pedagógico: (Minedu, 2015) es un proceso sistematizado que permite comprobar la realización de ciertas actividades programadas y la medición en el avance de metas dentro de un período anual escolar.

Acompañamiento Pedagógico: (Minedu, 2015) Se trata de una estrategia de formación en servicio localizada en la escuela orientada al docente en la asistencia y, por lo tanto, optimizar su rendimiento en el aula.

Libro de Registro de Incidencias: (Minedu, 2015) Donde se registran situaciones de violencia escolar reportadas por docentes, asistentes, familiares, alumnos u otro miembro de la comunidad educativa.

Portal SíseVe: (Minedu, 2015) Los casos de violencia escolar se documentan, se atienden y se facilitan sus seguimientos a través de un trabajo interconectado con la DRE, UGEL e instituciones educativas.



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos cuantitativos deben centrarse en la recopilación de datos para un análisis más profundo, sin preocuparse excesivamente por la validez de dicha recopilación. De igual manera, observamos que las variables pueden dilucidar eficazmente el fenómeno examinado, sin que sea necesario centrarse excesivamente en su medición.

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Para este estudio, emplearemos el Método Científico, el cual indica ciertos pasos y procesos; de la misma manera, se ha escogido el método hipotético-deductivo y métodos empíricos, se cree que estos enfoques ayudan a identificar las características fundamentales del tema en estudio, a partir de un proceso de observación directa donde los participantes de la investigación interactúan con el tema relevante. El estudio empleó diversas técnicas empíricas, en particular el método hipotético-deductivo. Este enfoque se empleará siempre que se desarrolle una hipótesis basada en un razonamiento lógico sólido y deducciones sólidas a partir de la evidencia empírica actual. La relación causal entre ciertas situaciones se inducirá hasta la obtención de los resultados a partir de las

evaluaciones muestrales en las cuales se alcanzará la conclusión de establecer generalizaciones que se postularán para toda la muestra.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su finalidad, podemos indicar que la presente investigación de tipo básica, según su enfoque es cuantitativa, según su alcance es correlacional, según su fuente será una investigación de campo, siendo el propósito examinar la relación entre dos variables, entre la variable gestión por procesos y la calidad de servicio que brinda a los usuarios que reciben la educación en las entidades educativas de la provincia de San Román.

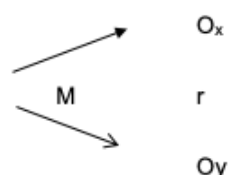
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un alcance correlacional, según su alcance como correlacional, en ese contexto el nivel de investigación hace alusión.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2010) La investigación sobre tipos de diseño no experimental, por los objetivos de la investigación, corresponde al diseño descrito: en este caso, al descriptivo correlacional transversal. Los estudios correlacionales buscan evaluar la solidez de la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables. Por consiguiente, esta investigación nos permitirá evaluar el grado de relación entre las variables identificadas.

Transversal: Según Hernández, et al. (2010), son estudios que recogen información en un momento específico. Representación del diseño:



Dónde:

M: Muestra.

Ox, Oy: Obsv. de variables.

r: Relación entre variables.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA**3.6.1. Población**

Tras examinar exhaustivamente los datos e información recopilados, la investigación arrojó los resultados y hallazgos previstos. Los participantes fueron cuidadosamente seleccionados y se implementaron las metodologías más adecuadas y eficientes. “una población consta de todas las instancias que cumplen criterios definidos” (Hernández, 2006, p.238).

Para efectuar nuestra investigación, la población estará conformada por todos los directivos, docentes de las 140 instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Juliaca. Estas unidades pueden incluir individuos, elementos, grupos, sucesos o fenómenos que presentan los rasgos necesarios para el estudio. Por el contrario, una muestra se refiere a un segmento específico de la población general (p. 334).

3.6.2. Muestra

Siguiendo la propuesta de Díaz (2009), quien afirma que una muestra es parte representativa de una población, cuyos fragmentos esencialmente homogeneizados deben determinarse, se establecen algunos criterios de inclusión y exclusión. Con base en estos criterios, se determinó que la muestra es representativa en cuanto se concretó un docente y un directivo de 103 instituciones educativas de nivel inicial, de modo que los resultados en la muestra sean generalizables a todos los elementos que conforman dicha población. Esto

es, en el caso en que la selección de la muestra depende enteramente de la caprichosa decisión y voluntad del investigador. A la luz de estos criterios, en este caso, cuando se realiza un estudio a una población educativa dentro del distrito de Juliaca.

Tamaño de Muestra: El tamaño de muestra fue calculado mediante la siguiente formula.

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pqN}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 pq}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$	Valor observado.
N	Población.
p	Proporción de elementos a ser investigada.
q	$= 1 - p$: Proporción.
E	Error muestral: 1% y 5%.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 140}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 103$$

Por lo que el tamaño de muestra para la investigación se consideró un directivo y un docente de 103 instituciones educativas del nivel inicial.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la Investigación

3.7.1.1. Técnica de Encuesta

El enfoque que utilizamos actualmente implica una metodología de investigación sistemática que se aplica de forma consistente para lograr resultados óptimos e imparciales. Este método está diseñado para producir los resultados deseados para nuestro estudio, dada la naturaleza específica de la

investigación, lo que facilita la formulación de preguntas esenciales. En consonancia con nuestro objetivo de fidelizar a los lectores mediante el desarrollo de una herramienta de medición, creemos que un cuestionario es el instrumento más adecuado para este propósito.

3.7.1.2. Técnica de Observación

Tamayo y Tamayo (1998), alude que la técnica constituye una agrupación de mecanismos, procedimientos y medios que hacen posible la recolección, conservación, reelaboración y transmisión de datos e información. (p.196)

La encuesta es un método que se empleará para recopilar información cuando se administra en un momento específico a la muestra elegida.

Carrasco (2009) menciona que la técnica muy utilizada en la investigación social y consiste en la participación del llenado de un instrumento, es decir en forma directa, esta técnica la estaremos utilizando para diagnosticar la situación actual del desarrollo de aprendizajes significativos matemáticamente será una encuesta.

Durante la redacción del artículo, el investigador consultó la documentación pertinente y los relatos de los sujetos relacionados con los casos, centrándose especialmente en aquellos casos donde las variables de investigación están validadas e interrelacionadas. Este enfoque consideró diversas dimensiones del fenómeno sociojurídico en estudio, así como el contexto en el que se desarrolla. De esta forma, el investigador pudo recopilar información objetiva y directa sobre las variables de investigación. El uso de este método observacional permite al investigador comprender mejor y recopilar información precisa de forma eficaz, garantizando que los resultados se

obtengan sin alterar ni distorsionar los datos, a la vez que se maximiza la eficiencia y la fiabilidad del proceso.

3.7.2. Instrumentos

Los instrumentos que utilizaremos en la investigación son los que a continuación se exponen: uno de los instrumentos a utilizar para la recolección de información de ambas variables predominantes de esta investigación es un cuestionario. Este "es un método de investigación crucial que debe utilizarse para recopilar la información necesaria para validar cada una de las hipótesis propuestas", (Carrasco, 2009) sostiene que el cuestionario es el instrumento de investigación social más utilizado en el estudio de grandes poblaciones, puesto que garantiza que la respuesta será dada de manera franca y sin ambigüedades a través de la hoja de preguntas que se les entrega, las preguntas son prep con anticipación y se debe aprender a anticiparse. Este documento es el que emplearemos para recoger datos de la muestra que elegimos.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Validación de los Instrumentos

Las herramientas recomendadas para esta investigación no sólo son valiosas desde el punto de vista del contenido, sino también desde el de su formato. Están centradas en el contenido al que apuntan - y con bastante éxito, de hecho-. El contenido también está en consonancia con los propósitos y metas establecidas en los objetivos de la investigación. Este alineamiento fue confirmado por comentaristas expertos, quienes examinaron la estructura y contenido de las herramientas recomendadas.

Este dispositivo ha sido verificado mediante pruebas llevadas a cabo por personal cualificado. Se consideraron los componentes de esta herramienta en

un intento por averiguar si son adecuados para medir la estructura, en su totalidad, y si no adolecen de una falta significativa de precisión. Al mismo tiempo, la pertinencia de la forma de construir el instrumento fue corroborada. Además se llevó a cabo una verificación de la validez del cuestionario mediante la evaluación de si el que se diseñó con exactitud el concepto que pretendía capturar, especialmente en el impacto de los más media en las sentencias relacionadas con la detención preventiva. Esto contiene la estadística de la prueba como un análisis factorial para demostrar que una vez más, los elementos son categorizados de acuerdo a las dimensiones establecidas.

3.8.2. Confiabilidad del Instrumento

La evaluación de los diversos instrumentos por parte de los especialistas revela que poseen un nivel aceptable de confiabilidad. Sin embargo, es importante señalar que estos instrumentos pueden verse afectados por los sesgos e inclinaciones de los investigadores que los administran, evalúan e interpretan. A pesar de ello, los instrumentos se consideran objetivos y confiables. En conclusión, podemos afirmar que las herramientas seleccionadas para esta investigación son confiables.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es el plan para generar la información que se desea: en este caso, confirmar la hipótesis a través de un análisis de los datos estadísticamente significativos y la interpretación de los resultados, los tipos de diseño derivan de paradigmas, siendo los diseños cuantitativos. Normalmente, los enfoques cuantitativos son los más estructurados con esquemas aceptados y estandarizados en todo el mundo; la evaluación se llevará a cabo en el contexto de un punto en el tiempo para hacer

inferencias sobre el objeto de estudio. Se aplicó el coeficiente según rho de Spearman es la herramienta estadística ideal para buscar relaciones entre las variables del estudio que están correlacionando. Su fórmula estadística es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$d_i = x_i - y_i$ es la diferencia entre los rangos X y Y.

n= Cantidad de sujetos

X_i = variable X.

Y_i = variable Y.

El coeficiente Rho Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0 y se interpreta así:

Perfecta $r_s=1$

Excelente $r_s=0.9 < r_s < 1$

Buena $r_s=0.8 < r_s < 0.9$

Regular $r_s=0.5 < r_s < 0.8$

Mala $r_s < 0.5$

Para ilustrar la hipótesis de la investigación se utilizó Rho correlación de Spearman, que aplica para las hipótesis en las que se quiere estimar la asociación lineal (relación, x-y) entre dos o más variables, al mismo tiempo permite realizar análisis de varianza (ANOVA). La Rho de Spearman no sólo nos ayuda a medir la fuerza de la relación entre dos variables, sino que también nos permite evaluar si esas variables son dependientes o independientes entre sí (Elorza & Medina, 1999).

Las hipótesis que se prueban con mayor frecuencia son:

$H_0: X \text{ y } Y \text{ son mutuamente independientes}$

H_a : X y Y no son mutuamente independientes

a) Para el caso de la presente investigación sería:

H_0 : La gestión de compromisos escolares y el desempeño docente son mutuamente independientes.

H_a : La gestión de compromisos escolares y el desempeño docente no son mutuamente independientes.

b).- Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ Error del 5%

c). Prueba estadística:

Estadístico de prueba rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d). Decisión estadística: ($P < 0.5$) aceptamos la H_1

e). Conclusión: Se concluye que las dos variables muestran una correlación considerable.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se desarrollan los principales resultados de la investigación, en base a los objetivos formulados, la información recolectada se analizó considerando inicialmente a nivel descriptivo para cada dimensión. Para la variable independiente se procedió a obtener un baremo que nos permitió establecer una escala de valoración para las respuestas de los ítems en tres categorías (bajo, medio y alto), seguidamente se realizó el análisis inferencial de acuerdo con cada hipótesis, para lo cual se empleó la correlación rho de Spearman, se realizará un análisis exhaustivo de los métodos alternativos más adecuados, con el fin de optimizar la eficacia de todos los componentes del marco legal.

Tabla 1

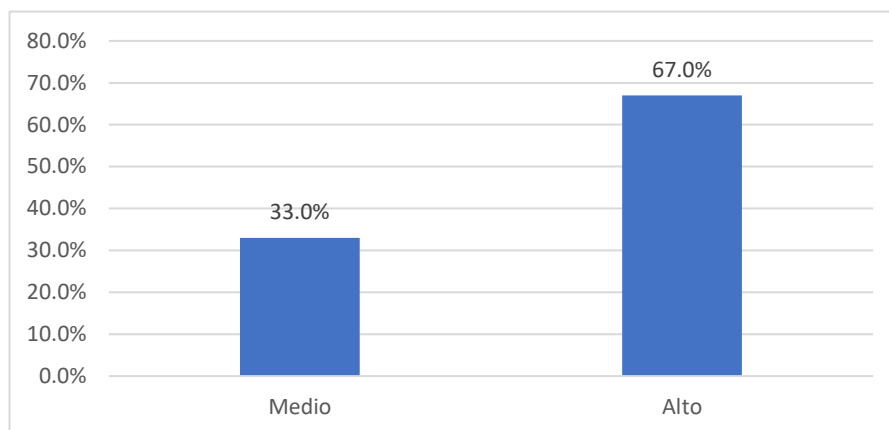
Distribución de progreso anual de aprendizajes de los estudiantes.

Nivel	N	%
Medio	34	33.0%
Alto	69	67.0%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 1

Distribución de progreso anual de los aprendizajes.



Nota. Tabla 1

Interpretación: Según la tabla 1 y la figura 1, sobre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, del total de profesores encuestados, el 33% (34) indica que está en un nivel medio y 67% (69) indican que está en nivel alto. Los educadores informan que los estudiantes demuestran un progreso anual significativo en su aprendizaje, en gran parte debido al enfoque colaborativo e inclusivo que la institución ha adoptado al establecer objetivos educativos, así como las metas de aprendizaje personalizadas establecidas para varios grupos de edades y grados, basadas en una evaluación inicial.

Tabla 2

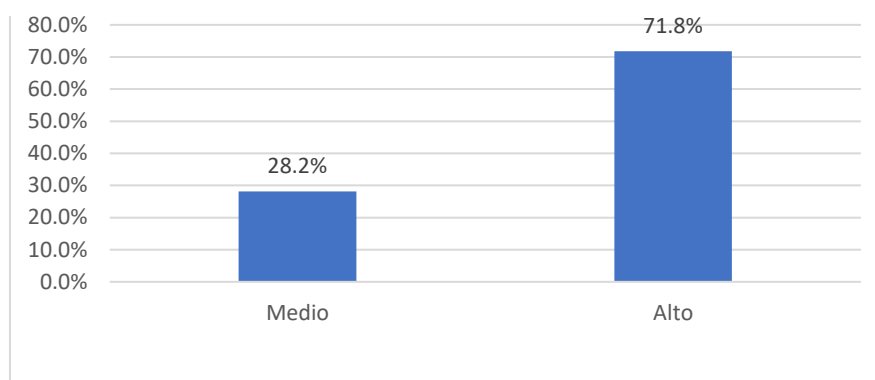
Distribución de la dimensión retención anual.

Nivel	N	%
Medio	29	28.2%
Alto	74	71.8%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 2

Distribución de la dimensión retención anual de los estudiantes.



Nota. Tabla 2.

Interpretación: Respecto a la retención anual de los estudiantes, en la tabla 2 y la figura 2, se observa que 28.2% (29) indicaron que está en un nivel medio y 71.8% (74) manifiesta que está en nivel alto.

La mayoría de los docentes informan que las tasas anuales de retención estudiantil son notablemente altas, en gran parte debido a los esfuerzos de la institución por reducir las tasas de repetición y deserción escolar. Esto se complementa con reuniones y conversaciones proactivas con los padres para frenar la deserción estudiantil.

Tabla 3

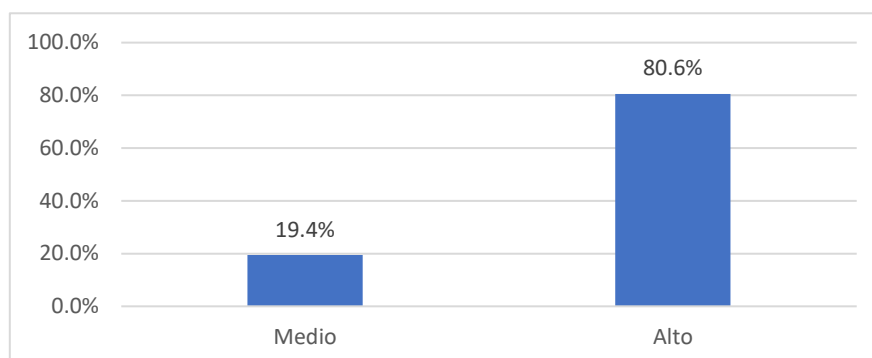
Distribución de cumplimiento de la calendarización planificada.

Nivel	N	%
Medio	20	19.4%
Alto	83	80.6%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 3

Distribución de cumplimiento de la calendarización planificada.



Nota. Tabla 3.

Interpretación: Según la tabla 4 y la figura 4, sobre el cumplimiento de la calendarización planificada del total de profesores objeto de estudio, el 19.4% (20) manifiestan que está en nivel medio y 80.6% (83) manifiestan que está en nivel alto. La mayoría de los docentes manifiestan un fuerte compromiso con el horario establecido, en gran medida debido a la presencia de un calendario escolar, una matriz de cumplimiento y un cronograma diario estructurado en torno a períodos de enseñanza de 45 minutos.

Tabla 4

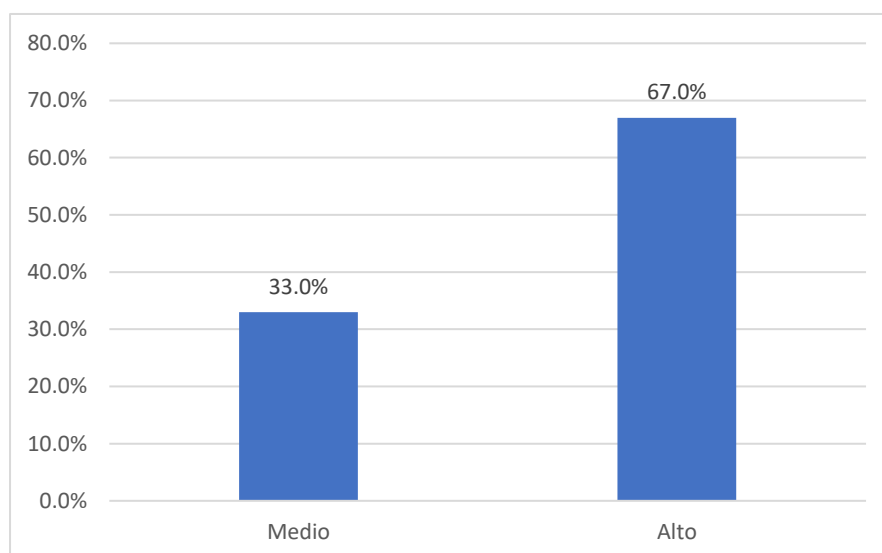
Distribución de acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica

Nivel	N	%
Medio	34	33.0%
Alto	69	67.0%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 4

Distribución de acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica



Nota.

Tabla 4.

Interpretación: En la tabla 4 y la figura 4, se observa que el 33% (34) profesores indicaron que está en un nivel medio y 67% (69) manifiestan que está en nivel alto. La mayoría del profesorado afirma que el apoyo y la supervisión de las prácticas docentes son bastante sólidos. Esto se debe, en gran medida, a las medidas proactivas de la institución educativa, que incluyen la planificación e implementación de acciones para garantizar un inicio fluido del curso escolar, así como el mantenimiento de un calendario académico estructurado y una matriz de cumplimiento. Por otro lado, el horario diario se ha estructurado en sesiones lectivas de 45 minutos, ya que la dirección de la institución educativa ha implementado iniciativas de seguimiento y apoyo, junto con autoevaluaciones periódicas con la participación del profesorado.

Tabla 5

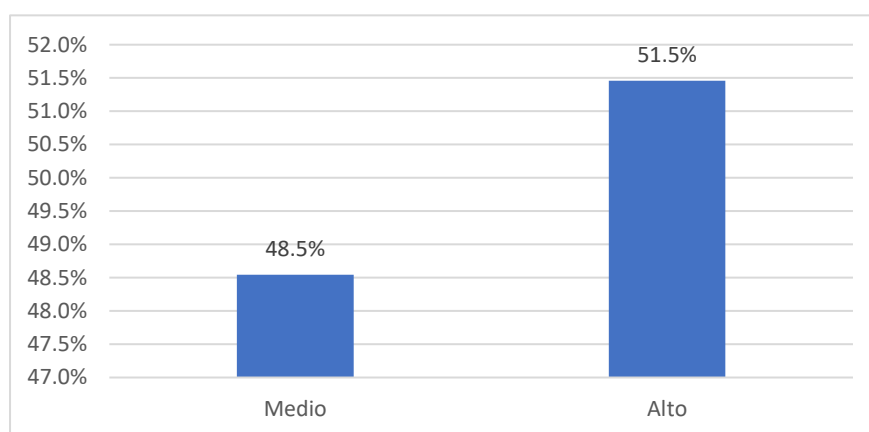
Distribución de la dimensión gestión de la convivencia escolar en la I.E.

Nivel	N	%
Medio	50	48.5%
Alto	53	51.5%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 5

Distribución de la dimensión gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.



Nota. Tabla 5.

Interpretación: Según la tabla 5 y la figura 5, del total de profesores encuestados, el 48.5% (50) indica que está en un nivel medio y 51.5% (53) indican que está en nivel alto. La mayoría de los profesores creen que el enfoque de la escuela para fomentar un ambiente positivo es muy eficaz, en particular porque la institución describe objetivos, estrategias y cronogramas claros en el PAT para mejorar el clima general y la coexistencia dentro de la escuela.

4.2.2 Análisis descriptivo de los resultados sobre desempeño docente

Tabla 6

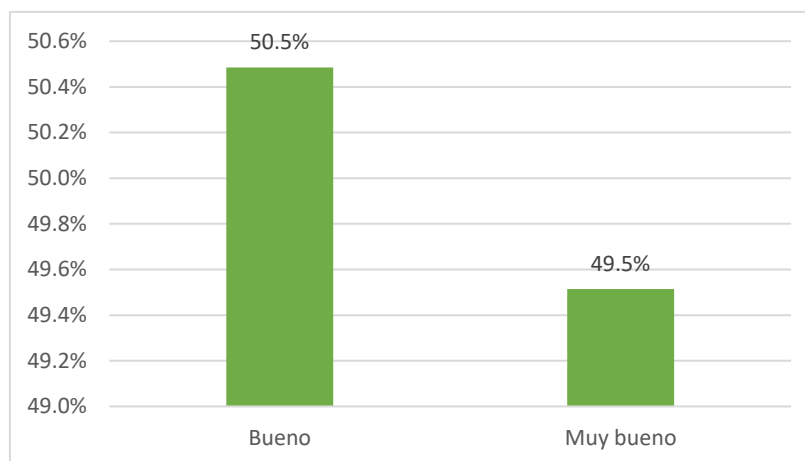
Distribución de la dimensión Planificación del trabajo pedagógico

Nivel	N	%
Bueno	52	50.5%
Muy bueno	51	49.5%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 6

Distribución Planificación del trabajo pedagógico



Nota. Tabla 4.6.

Según la tabla 6 y la figura 6, sobre la planificación del trabajo pedagógico, del total de profesores objeto de estudio, el 28.2% (29) manifiestan que está en nivel bueno y 71.8% (74) manifiestan que está en nivel muy bueno. Una mayor proporción de los profesores indican que la *Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa* está en un nivel bueno, sobre todo porque en la institución educativa los profesores tienen dominio de los conocimientos correspondientes a su área y además distinguen los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 7

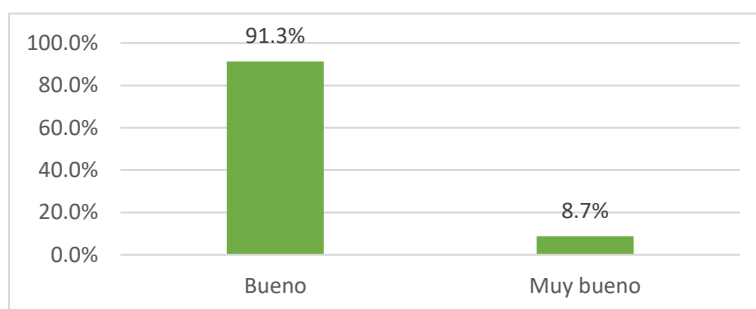
Distribución gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Nivel	N	%
Bueno	94	91.3%
Muy bueno	9	8.7%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 7

Distribución de la dimensión gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje



Nota. Tabla 7.

Respecto a la dimensión gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la tabla 7 y la figura 7, del total de profesores objeto de estudio, el 91.3% (94) manifiestan que está en nivel bueno y 8.7% (9) manifiestan que está en nivel muy bueno.

Un número significativo de docentes considera que la gestión de la enseñanza y el aprendizaje en su institución educativa es de alta calidad. Esto se atribuye, en gran medida, a su capacidad para fomentar conexiones emocionales con el alumnado mediante un enfoque intercultural, así como a su uso eficaz de los recursos y medios educativos para alcanzar los resultados de aprendizaje deseados.

Tabla 8

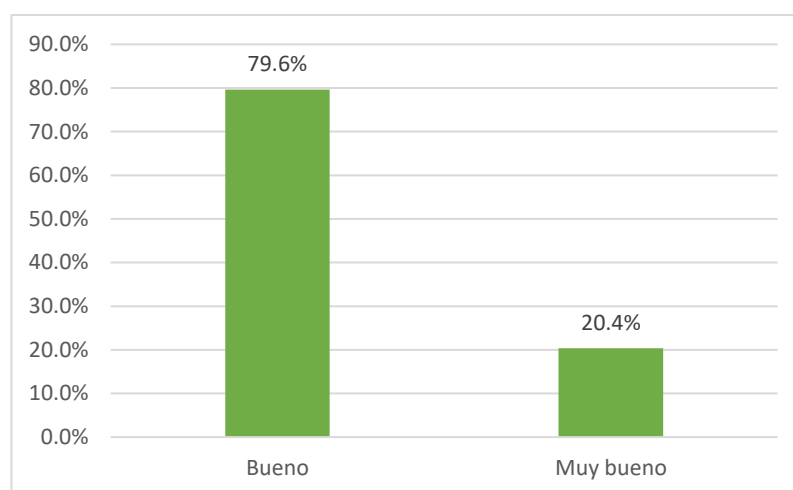
Distribución de la dimensión responsabilidades profesionales

Nivel	N	%
Bueno	82	79.6%
Muy bueno	21	20.4%
Total	103	100.0%

Nota. Encuesta

Figura 8

Distribución de la dimensión responsabilidades profesionales



Interpretación: En la tabla 8 y la figura 8, sobre responsabilidades profesionales, del total de profesores objeto de estudio, el 79.6% (82) manifiestan que está en nivel bueno y 20.4% (21) manifiestan que está en nivel muy bueno.

La mayor proporción de los profesores indican que la las responsabilidades profesionales *en la institución educativa* está en un nivel bueno, sobre todo porque en la institución educativa los profesores asisten puntualmente a la institución, cumpliendo con su jornada de trabajo pedagógico efectivo, por otro lado, muestran actitudes y presentan valores democráticos en su participación institucional.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa.

H₁: Existe relación significativa.

Tabla 9

Correlación entre gestión de compromisos escolares y desempeño docente

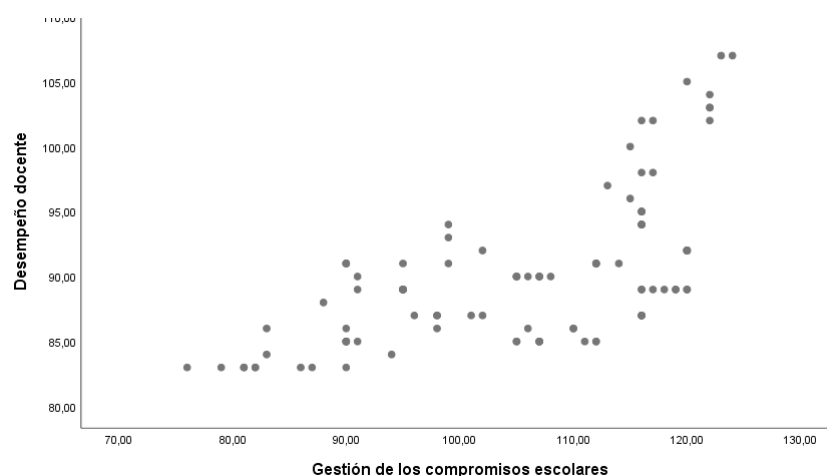
Correlaciones				
			Gestión de los compromisos escolares	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión de los compromisos escolares	Coefficiente de correlación	1.000	,658**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,658**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Nota. Encuesta

Figura 9

Dispersión gestión de compromisos escolares y el desempeño docente



Nota. Tabla 9.

Interpretación: Como se observa con la prueba estadística con rho de Spearman el coeficiente obtenido es $r = 0.658$, significa la existencia de una relación positiva considerable y significativa al nivel de 0.05, permitiéndonos aceptar la hipótesis de investigación (H_1) con una confianza del 95% ($p\text{-valor} < 0.000$), Esto sugiere una relación directamente proporcional entre el compromiso escolar y el desempeño docente, es decir que a medida que aumenta el compromiso escolar, el desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la ciudad de Juliaca mejora de manera similar.

4.3.2. Hipótesis específicas

4.3.2.1. Primera hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa.

H_1 : Existe relación significativa.

Tabla 10

Correlación progreso anual de aprendizajes y desempeño docente.

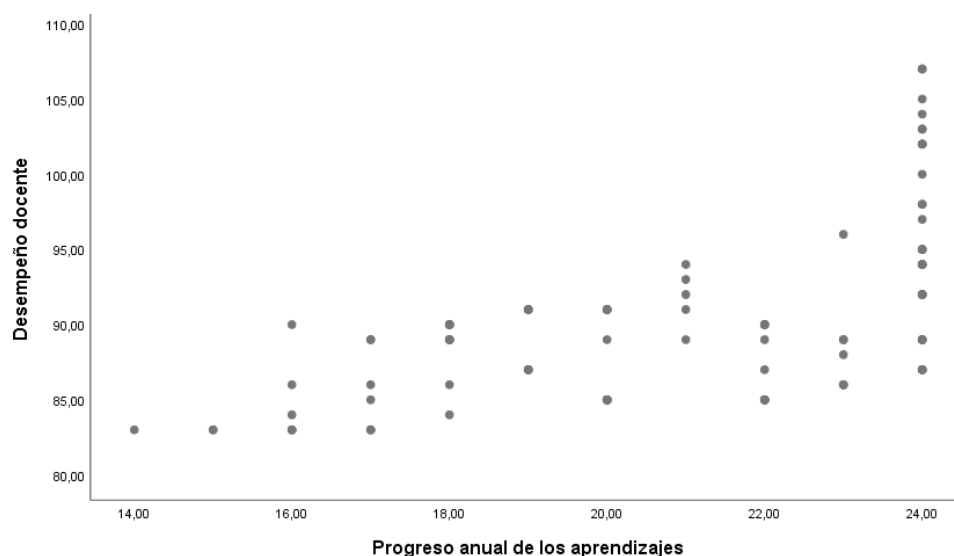
Correlaciones				
Rho de Spearman	Progreso anual de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	Progreso anual de los aprendizajes	Desempeño docente
			1.000	,619**
			Sig. (bilateral)	0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,619**	1.000
			Sig. (bilateral)	0.000
		N	103	103

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

Nota. Encuesta.

Figura 10

Dispersión progreso anual de los aprendizajes y desempeño docente.



Nota. Tabla 4.10.

Se obtuvo un valor correlacional con la prueba rho de Spearman $r = 0.619$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000$, siendo este inferior al nivel de significación $\alpha=0.05$, lo que indica la existencia de una correlación positiva significativa entre las variables de estudio: progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y desempeño docente, permitiéndonos aceptar la hipótesis de investigación (H_1) con una confianza del 95%, luego podemos confirmar que si se incrementan los valores del progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes en esa misma proporción se incrementa los valores del desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial.

4.3.2.2. Segunda hipótesis específica

H_0 : No Existe relación significativa

H_1 : Existe relación significativa

Tabla 11

Correlación retención anual de estudiantes y desempeño docente.

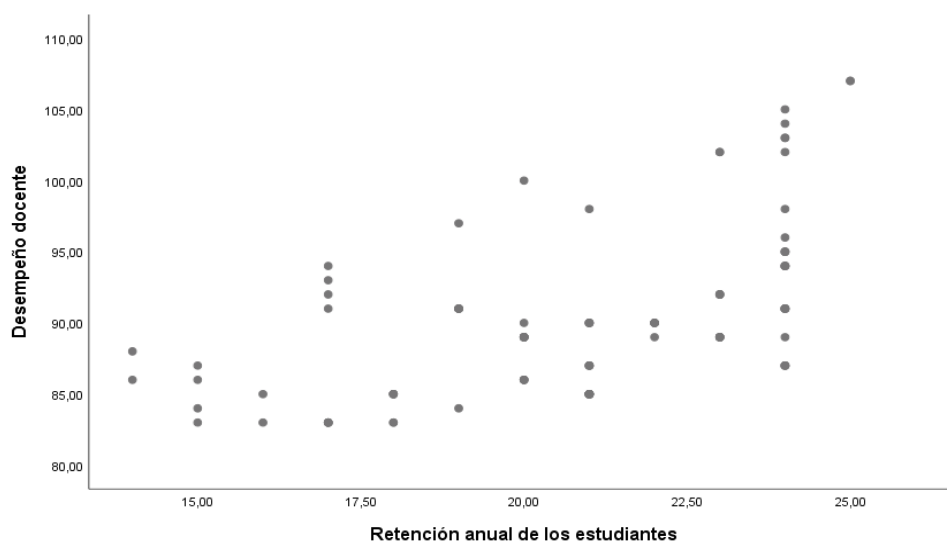
Correlaciones				
			Retención anual de los estudiantes	Desempeño docente
Rho de Spearman	Retención anual de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1.000	,596**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,596**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

Figura 11

Dispersión de retención anual de estudiantes y desempeño docente.



Nota. Tabla 11.

Se obtuvo un valor correlacional con la prueba rho de Spearman $r = 0.596$ con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000$, siendo este inferior al nivel de significación $\alpha=0.05$, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio: retención anual e interanual de estudiantes y desempeño docente, permitiéndonos aceptar la hipótesis de investigación (H_1) con una confianza del 95%, lo cual implica que a medida que incrementan la retención anual e interanual de estudiantes en esa misma proporción se incrementa el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial de la ciudad de Juliaca.

4.3.2.3. Tercera hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa

H_1 : Existe relación significativa

Tabla 12

Correlación de calendarización escolar planificada y el desempeño docente.

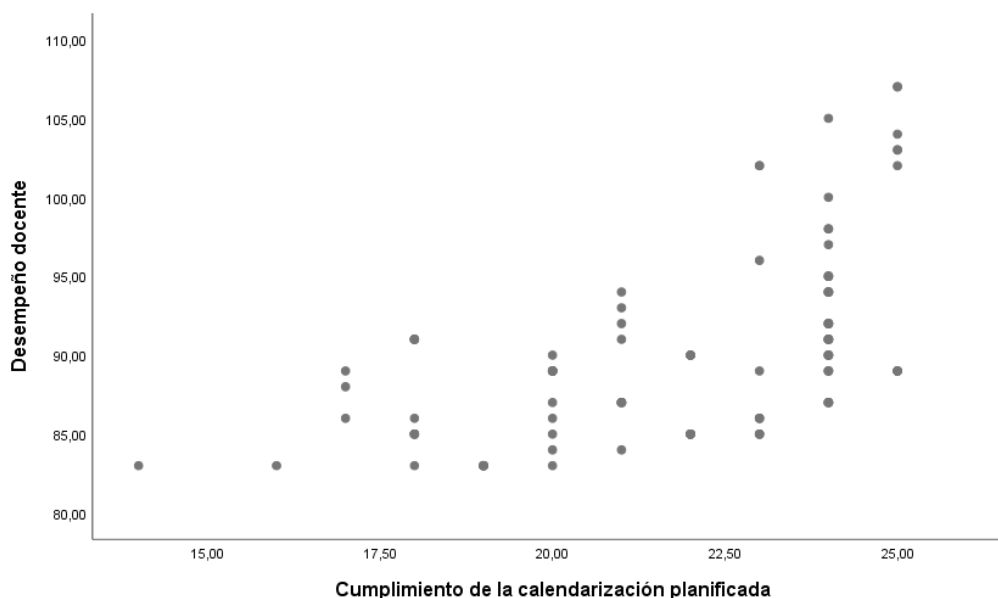
Correlaciones				
		Cumplimiento de la calendarización planificada		Desempeño docente
Rho de Spearman	Cumplimiento de la calendarización planificada	Coeficiente de correlación	1.000	,598**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,598**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Nota. Encuesta

Figura 12

Dispersión calendarización escolar planificada y el desempeño docente.



Nota. Tabla 12.

Se aprecia que la prueba estadística rho de Spearman arroja un valor para $r = 0.598$ y un nivel de significancia $p\text{-valor}=0.000$, indicándonos que existe una correlación significativa, además; cómo el $p\text{-valor} < 0.05$, aceptamos la hipótesis de investigación (H_1) y podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una relación directa entre las variables analizadas, esto sugiere que a medida que mejora la organización de los horarios escolares, el desempeño docente aumenta correspondientemente.

4.3.2.4. Cuarta hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa

H₁: Existe relación significativa

Tabla 13

Correlación acompañamiento y monitoreo pedagógica y desempeño docente.

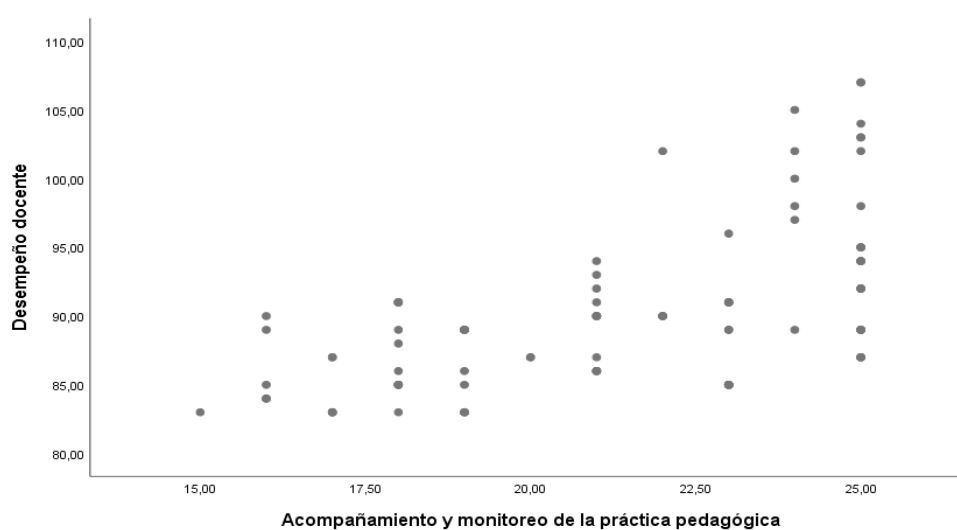
Correlaciones				
			Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000	,585**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,585**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Nota. Encuesta.

Figura 13

Dispersión del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.



Nota. Tabla 13.

Se aprecia que la prueba estadística rho de Spearman arroja un valor para $r = 0.585$ y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000$; identificando una correlación significativa, por otro lado, cómo el $p\text{-valor} < 0.05$, aceptamos la hipótesis de investigación (H_1) y podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una relación directa moderada entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el desempeño docente, por lo que podemos afirmar que si se incrementa el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en esa misma proporción se incrementara el desempeño docente.

4.3.2.5. Quinta hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa

H₁: Existe relación significativa

Tabla 14

Correlación entre convivencia escolar y el desempeño docente.

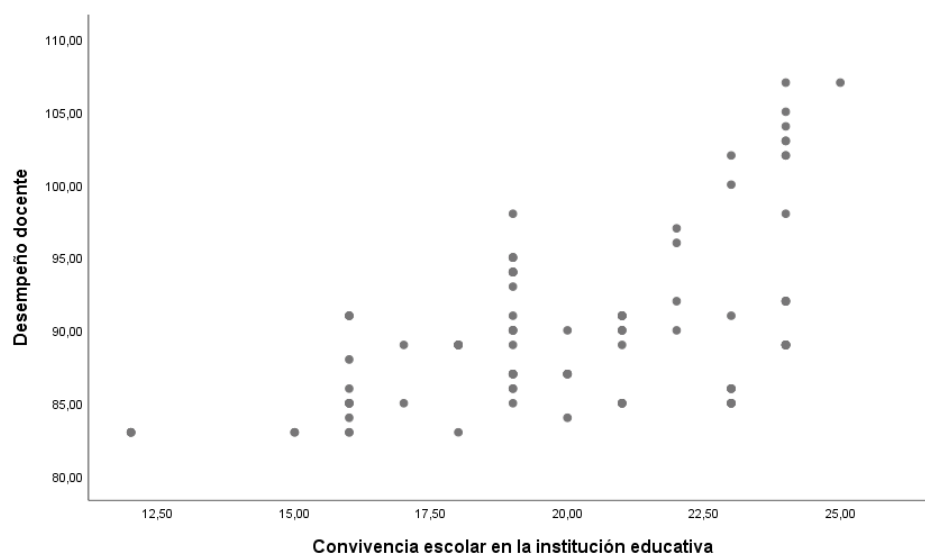
Correlaciones				
Rho de Spearman	Convivencia escolar en la institución educativa			Convivencia escolar en la institución educativa
				Desempeño docente
	Desempeño docente			
	Convivencia escolar en la institución educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,488**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,488**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Nota. Encuesta.

Figura 14

Dispersión de la convivencia escolar y el desempeño docente



Nota. Tabla 14.

Se aprecia que la prueba estadística rho de Spearman arroja un valor para $r = 0.488$ y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000$; indicándonos que existe una correlación, además cómo el $p\text{-valor} < 0.05$, aceptamos la hipótesis de investigación (H_1) podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una relación directa moderada.

4.1.1. Discusión de los Resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación proporcionan una visión integral sobre la relación entre la gestión de compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial en la ciudad de Juliaca, a continuación, se discuten los hallazgos más relevantes y sus implicaciones del impacto de la gestión de compromisos escolares en el desempeño docente los resultados indican que existe una relación positiva entre una gestión efectiva de compromisos escolares y un mejor desempeño docente.

Las instituciones que promueven una participación activa de la comunidad educativa y establecen vínculos sólidos con padres, madres y otros actores relevantes tienden a contar con docentes más motivados y comprometidos. Se aprecia que la prueba estadística rho de Spearman arroja un valor para $r = 0.598$ y un nivel de significancia $p\text{-valor}=0.000$, indicándonos que existe una correlación significativa, además; cómo el $p\text{-valor} < 0.05$, aceptamos la hipótesis de investigación (H_1) y podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una relación directa entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas de educación inicial de la ciudad de Juliaca, lo cual implica que a medida que se incrementa la planificación de la calendarización escolar en esa misma proporción se incrementa el desempeño docente, en ese sentido, esto se refleja en prácticas pedagógicas más innovadoras, una mayor satisfacción laboral y, en última instancia, en mejores resultados de aprendizaje para los estudiantes. Se observa que la comunicación efectiva y la colaboración entre la escuela y la comunidad son aspectos clave de una gestión exitosa de compromisos escolares.

Las instituciones que establecen canales abiertos de comunicación, fomentan la participación de los padres en la vida escolar y colaboran estrechamente con organizaciones locales suelen experimentar un mayor grado de compromiso por parte de los docentes y una mayor cohesión en la comunidad educativa en su conjunto.

En ese sentido se determinó según la prueba estadística rho de Spearman arroja un valor para $r = 0.488$ y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000$; indicándonos que existe una correlación, además cómo el $p\text{-valor} < 0.05$, aceptamos la hipótesis de investigación (H_1) podemos afirmar con un 95% de

probabilidad que existe una relación directa moderada entre la convivencia escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial de la ciudad de Juliaca.

A pesar de los beneficios evidentes de una gestión efectiva de compromisos escolares, se identifican varios desafíos y obstáculos que pueden limitar su implementación exitosa, estos incluyen la falta de recursos, la resistencia al cambio, la desigualdad en el acceso a la educación y las barreras culturales o lingüísticas que dificultan la participación de ciertos grupos de padres y madres, superar estos obstáculos requerirá un enfoque integral y la colaboración de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

Los resultados también subrayan la importancia de proporcionar apoyo y formación continua a los docentes para mejorar su desempeño en el aula, esto incluye oportunidades de desarrollo profesional, acceso a recursos y materiales educativos actualizados, y programas de mentoría y acompañamiento.

Además, es fundamental que las autoridades educativas y los directivos escolares reconozcan y valoren el papel crucial que desempeñan los docentes en el éxito educativo de los estudiantes y les brinden el apoyo necesario para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, en resumen, los resultados de esta investigación destacan la importancia de una gestión eficaz de compromisos escolares para promover un mejor desempeño docente y mejorar la calidad de la educación inicial en la ciudad de Juliaca, si bien existen desafíos y obstáculos que deben superarse, los hallazgos ofrecen insights valiosos para informar políticas y prácticas educativas.

Los líderes docentes tienen la capacidad de transformar la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico al promover la comunicación eficaz entre los



educadores y coordinar sus esfuerzos, garantizando así que la escuela funcione como un sistema integrado que fomenta el aprendizaje en todos los niveles. En consecuencia, un líder pedagógico es una persona que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al equipo hacia el logro de los objetivos. . Destacar metas, objetivos de presencia en clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada incurrirá en caos, desigualdad, ni satisfacción por la provisión ineficaz de servicios de calidad como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de los nuevos compromisos pedagógicos. (Minedu, 2015) afirma que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico enfatiza la mejora, la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza. Para lograrlo, se establece un ciclo continuo de aprendizaje mutuo, evaluación y retroalimentación constructiva sobre los métodos de enseñanza. Un líder eficaz fomentará una comunicación fluida con el docente para garantizar un apoyo sólido. Las observaciones de clase realizadas por los coordinadores o directores de curso sirven como mecanismo de supervisión. Según el Minedu (2015), el seguimiento pedagógico es un enfoque estructurado que garantiza el evaluar una serie de actividades planificadas y el logro de los objetivos educativos a lo largo del año académico. Por consiguiente, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y la documentación que los acompaña se mantengan actualizados y con regularidad.

Según Minedu (2015), el acompañamiento implica una evaluación profunda por parte del docente de sus prácticas docentes, realizada en colaboración con su director o colegas. Este proceso busca fortalecer sus estrategias, compartir recursos y temas, y, en última instancia, enriquecer el aprendizaje del alumnado considerando las diferencias individuales. Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la convivencia escolar fomentan un entorno donde los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Estas escuelas fomentan condiciones óptimas para todos los estudiantes, capacitándolos para convertirse en miembros capaces, socialmente comprometidos y responsables de la sociedad.

El director aprovechará los conocimientos adquiridos en la aplicación de seguimiento de 2015 para ofrecer una evaluación a la comunidad educativa y dar inicio al plan de trabajo de 2016. Los docentes deben tomar en cuenta los resultados diagnósticos que los estudiantes presentan para poder establecer propósitos de aprendizaje y de planificación que permiten diseñar sesiones de aprendizaje que realmente consideren sus intereses y necesidades. Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para promover eficazmente el aprendizaje, los docentes deben utilizar recursos curriculares como los programas de estudio, que describen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones pertinentes a las diferentes áreas temáticas.

La formación profesional dota al docente de los conocimientos necesarios para abordar la tarea educativa con la claridad adecuada, planificación organizada, ejecución y evaluación constante. Con una planificación aumentada, ejecución organizada y evaluación constante, una mejor formación permitirá

mayores posibilidades de realizar tareas de manera eficiente. De manera similar, una mejor salud física y mental aumentará la capacidad para llevar a cabo estas funciones. El desempeño de un docente también está influenciado por el contexto más amplio: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas contienen serios desafíos, pero también oportunidades. En tales circunstancias, es nuestra responsabilidad como educadores cumplir con nuestro deber; no podemos esperar a que exista una sociedad ideal para poder funcionar de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y una acción transformadores positivos para ayudar a trabajar hacia la solución de las brechas y desafíos negativos, siendo este el objetivo principal del sistema educativo.

Los líderes docentes tienen la capacidad de transformar la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico al promover la comunicación eficaz entre los educadores y coordinar sus esfuerzos, garantizando así que la escuela funcione como un sistema integrado que fomenta el aprendizaje en todos los niveles. En consecuencia, un líder pedagógico es una persona que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al equipo hacia el logro de los objetivos. . Destacar metas, objetivos de presencia en clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada incurrirá en caos, desigualdad, ni satisfacción por la provisión ineficaz de servicios de calidad como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el

establecimiento de los nuevos compromisos pedagógicos. (Minedu, 2015) afirma que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico enfatiza la mejora, la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza. Para lograrlo, se establece un ciclo continuo de aprendizaje mutuo, evaluación y retroalimentación constructiva sobre los métodos de enseñanza. Un líder eficaz fomentará una comunicación fluida con el docente para garantizar un apoyo sólido. Las observaciones de clase realizadas por los coordinadores o directores de curso sirven como mecanismo de supervisión. Según el Minedu (2015), el seguimiento pedagógico es un enfoque estructurado que garantiza el evaluar una serie de actividades planificadas y el logro de los objetivos educativos a lo largo del año académico. Por consiguiente, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y la documentación que los acompaña se mantengan actualizados y con regularidad.

Según Minedu (2015), el acompañamiento implica una evaluación profunda por parte del docente de sus prácticas docentes, realizada en colaboración con su director o colegas. Este proceso busca fortalecer sus estrategias, compartir recursos y temas, y, en última instancia, enriquecer el aprendizaje del alumnado considerando las diferencias individuales. Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la convivencia escolar fomentan un entorno donde los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Estas escuelas fomentan condiciones óptimas para todos los estudiantes, capacitándolos para convertirse en miembros capaces, socialmente comprometidos y responsables de la sociedad.

El director aprovechará los conocimientos adquiridos en la aplicación de seguimiento de 2015 para ofrecer una evaluación a la comunidad educativa y

dar inicio al plan de trabajo de 2016. Los docentes deben tomar en cuenta los resultados diagnósticos que los estudiantes presentan para poder establecer propósitos de aprendizaje y de planificación que permiten diseñar sesiones de aprendizaje que realmente consideren sus intereses y necesidades. Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para promover eficazmente el aprendizaje, los docentes deben utilizar recursos curriculares como los programas de estudio, que describen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones pertinentes a las diferentes áreas temáticas.

La formación profesional dota al docente de los conocimientos necesarios para abordar la tarea educativa con la claridad adecuada, planificación organizada, ejecución y evaluación constante. Con una planificación aumentada, ejecución organizada y evaluación constante, una mejor formación permitirá mayores posibilidades de realizar tareas de manera eficiente. Asimismo, un mejor bienestar físico y mental mejorará la capacidad para realizar estas tareas. La salud y el bienestar general se ven influenciados, en última instancia, por las condiciones de vida y la satisfacción de las necesidades esenciales, incluida la necesidad de amor y afecto. El desempeño de un docente también está influenciado por el contexto más amplio: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas contienen serios desafíos, pero también oportunidades. En tales circunstancias, es nuestra responsabilidad como educadores cumplir con nuestro deber; no podemos esperar a que exista una sociedad ideal para poder funcionar de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y una acción transformadores positivos para

ayudar a trabajar hacia la solución de las brechas y desafíos negativos, siendo este el objetivo principal del sistema educativo.

Los líderes docentes tienen la capacidad de transformar la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico al promover la comunicación eficaz entre los educadores y coordinar sus esfuerzos, garantizando así que la escuela funcione como un sistema integrado que fomenta el aprendizaje en todos los niveles. En consecuencia, un líder pedagógico es una persona que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al equipo hacia el logro de los objetivos. . Destacar metas, objetivos de presencia en clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada incurrirá en caos, desigualdad, ni satisfacción por la provisión ineficaz de servicios de calidad como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de los nuevos compromisos pedagógicos. (Minedu, 2015) afirma que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico enfatiza la mejora, la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza. Para lograrlo, se establece un ciclo continuo de aprendizaje mutuo, evaluación y retroalimentación constructiva sobre los métodos de enseñanza. Un líder eficaz fomentará una comunicación fluida con el docente para garantizar un apoyo sólido.

Las observaciones de clase realizadas por los coordinadores o directores de curso sirven como mecanismo de supervisión. Según el Minedu (2015), el

seguimiento pedagógico es un enfoque estructurado que garantiza el evaluar una serie de actividades planificadas y el logro de los objetivos educativos a lo largo del año académico. Por consiguiente, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y la documentación que los acompaña se mantengan actualizados y con regularidad. Según Minedu (2015), el acompañamiento implica una evaluación profunda por parte del docente de sus prácticas docentes, realizada en colaboración con su director o colegas. Este proceso busca fortalecer sus estrategias, compartir recursos y temas, y, en última instancia, enriquecer el aprendizaje del alumnado considerando las diferencias individuales.

Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la convivencia escolar fomentan un entorno donde los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Estas escuelas fomentan condiciones óptimas para todos los estudiantes, capacitándolos para convertirse en miembros capaces, socialmente comprometidos y responsables de la sociedad. El director aprovechará los conocimientos adquiridos en la aplicación de seguimiento de 2015 para ofrecer una evaluación a la comunidad educativa y dar inicio al plan de trabajo de 2016. Los docentes deben tomar en cuenta los resultados diagnósticos que los estudiantes presentan para poder establecer propósitos de aprendizaje y de planificación que permiten diseñar sesiones de aprendizaje que realmente consideren sus intereses y necesidades.

Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para promover eficazmente el aprendizaje, los docentes deben utilizar recursos curriculares como los programas de estudio, que describen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones

pertinentes a las diferentes áreas temáticas. La formación profesional dota al docente de los conocimientos necesarios para abordar la tarea educativa con la claridad adecuada, planificación organizada, ejecución y evaluación constante. Con una planificación aumentada, ejecución organizada y evaluación constante, una mejor formación permitirá mayores posibilidades de realizar tareas de manera eficiente. De manera similar, una mejor salud física y mental aumentará la capacidad para llevar a cabo estas funciones. La salud y el bienestar general están influenciados por las condiciones de vida y la satisfacción de las necesidades esenciales, lo que incluye recibir apoyo emocional.

El desempeño de un docente también está influenciado por el contexto más amplio: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas contienen serios desafíos, pero también oportunidades. En tales circunstancias, es nuestra responsabilidad como educadores cumplir con nuestro deber; no podemos esperar a que exista una sociedad ideal para poder funcionar de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y una acción transformadores positivos para ayudar a trabajar hacia la solución de las brechas y desafíos negativos, siendo este el objetivo principal del sistema educativo.

Los líderes docentes tienen la capacidad de transformar la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico al promover la comunicación eficaz entre los educadores y coordinar sus esfuerzos, garantizando así que la escuela funcione como un sistema integrado que fomenta el aprendizaje en todos los niveles. En consecuencia, un líder pedagógico es una persona que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al equipo hacia el logro de los objetivos. Destacar metas, objetivos de presencia en

clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada incurrirá en caos, desigualdad, ni satisfacción por la provisión ineficaz de servicios de calidad como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL.

Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de los nuevos compromisos pedagógicos. (Minedu, 2015) afirma que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico enfatiza la mejora, la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza. Para lograrlo, se establece un ciclo continuo de aprendizaje mutuo, evaluación y retroalimentación constructiva sobre los métodos de enseñanza. Un líder eficaz fomentará una comunicación fluida con el docente para garantizar un apoyo sólido.

Las observaciones de clase realizadas por los coordinadores o directores de curso sirven como mecanismo de supervisión. Según el Minedu (2015), el seguimiento pedagógico es un enfoque estructurado que garantiza el evaluar una serie de actividades planificadas y el logro de los objetivos educativos a lo largo del año académico. Por consiguiente, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y la documentación que los acompaña se mantengan actualizados y con regularidad. Según Minedu (2015), el acompañamiento implica una evaluación profunda por parte del docente de sus prácticas docentes, realizada en colaboración con su director o colegas. Este proceso busca fortalecer sus estrategias, compartir recursos y temas, y, en última instancia, enriquecer el aprendizaje del alumnado considerando las diferencias

individuales. Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la convivencia escolar fomentan un entorno donde los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Estas escuelas fomentan condiciones óptimas para todos los estudiantes, capacitándolos para convertirse en miembros capaces, socialmente comprometidos y responsables de la sociedad.

El director aprovechará los conocimientos adquiridos en la aplicación de seguimiento de 2015 para ofrecer una evaluación a la comunidad educativa y dar inicio al plan de trabajo de 2016. Los docentes deben tomar en cuenta los resultados diagnósticos que los estudiantes presentan para poder establecer propósitos de aprendizaje y de planificación que permiten diseñar sesiones de aprendizaje que realmente consideren sus intereses y necesidades. Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para promover eficazmente el aprendizaje, los docentes deben utilizar recursos curriculares como los programas de estudio, que describen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones pertinentes a las diferentes áreas temáticas. La formación profesional dota al docente de los conocimientos necesarios para abordar la tarea educativa con la claridad adecuada, planificación organizada, ejecución y evaluación constante. Con una planificación aumentada, ejecución organizada y evaluación constante, una mejor formación permitirá mayores posibilidades de realizar tareas de manera eficiente. Del mismo modo, un mejor bienestar físico y mental mejorará la capacidad para realizar estas tareas. El estado general de salud y bienestar se ve influenciado fundamentalmente por las condiciones de vida y la satisfacción de las necesidades esenciales, entre ellas la necesidad de apoyo emocional. El desempeño de un docente también está influenciado por el contexto más amplio:

las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas contienen serios desafíos, pero también oportunidades. En tales circunstancias, es nuestra responsabilidad como educadores cumplir con nuestro deber; no podemos esperar a que exista una sociedad ideal para poder funcionar de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y una acción transformadores positivos para ayudar a trabajar hacia la solución de las brechas y desafíos negativos, siendo este el objetivo principal del sistema educativo.

Los líderes docentes tienen la capacidad de transformar la escuela en un entorno de aprendizaje dinámico al promover la comunicación eficaz entre los educadores y coordinar sus esfuerzos, garantizando así que la escuela funcione como un sistema integrado que fomenta el aprendizaje en todos los niveles. En consecuencia, un líder pedagógico es una persona que fomenta la colaboración, fomenta la innovación, comparte su experiencia con sus compañeros y guía al equipo hacia el logro de los objetivos. Destacar metas, objetivos de presencia en clase, cambios junto con la estructura señalada no regulada incurrirá en caos, desigualdad, ni satisfacción por la provisión ineficaz de servicios de calidad como institución de aprendizaje. Citando 'un mecanismo obstructor institucionalizado', estos constituyen directamente un demérito dentro del entorno administrativo de la UGEL. Los análisis reflexivos hacia el logro de la sesión de aprendizaje deben ir acompañados de una síntesis colaborativa de los resultados para el establecimiento de los nuevos compromisos pedagógicos. (Minedu, 2015) afirma que; en la administración educativa, el liderazgo pedagógico enfatiza la mejora, la evaluación y el perfeccionamiento de los estándares de enseñanza. Para lograrlo, se establece un ciclo continuo de aprendizaje mutuo, evaluación y



retroalimentación constructiva sobre los métodos de enseñanza. Un líder eficaz fomentará una comunicación fluida con el docente para garantizar un apoyo sólido.

Las observaciones de clase realizadas por los coordinadores o directores de curso sirven como mecanismo de supervisión. Según el Minedu (2015), el seguimiento pedagógico es un enfoque estructurado que garantiza el evaluar una serie de actividades planificadas y el logro de los objetivos educativos a lo largo del año académico. Por consiguiente, los educadores deben asegurarse de que sus planes de clase y la documentación que los acompaña se mantengan actualizados y con regularidad. Según Minedu (2015), el acompañamiento implica una evaluación profunda por parte del docente de sus prácticas docentes, realizada en colaboración con su director o colegas. Este proceso busca fortalecer sus estrategias, compartir recursos y temas, y, en última instancia, enriquecer el aprendizaje del alumnado considerando las diferencias individuales.

Las escuelas secundarias que adoptan un enfoque participativo e inclusivo para la convivencia escolar fomentan un entorno donde los estudiantes aprenden a convivir en armonía. Estas escuelas fomentan condiciones óptimas para todos los estudiantes, capacitándolos para convertirse en miembros capaces, socialmente comprometidos y responsables de la sociedad. El director aprovechará los conocimientos adquiridos en la aplicación de seguimiento de 2015 para ofrecer una evaluación a la comunidad educativa y dar inicio al plan de trabajo de 2016. Los docentes deben tomar en cuenta los resultados diagnósticos que los estudiantes presentan para poder establecer propósitos de

aprendizaje y de planificación que permiten diseñar sesiones de aprendizaje que realmente consideren sus intereses y necesidades.

Los criterios de desempeño están asociados a los componentes de la competencia. Para promover eficazmente el aprendizaje, los docentes deben utilizar recursos curriculares como los programas de estudio, que describen los objetivos, el contenido, las metodologías, los recursos y las evaluaciones pertinentes a las diferentes áreas temáticas. La formación profesional dota al docente de los conocimientos necesarios para abordar la tarea educativa con la claridad adecuada, planificación organizada, ejecución y evaluación constante. Con una planificación aumentada, ejecución organizada y evaluación constante, una mejor formación permitirá mayores posibilidades de realizar tareas de manera eficiente. De manera similar, una mejor salud física y mental aumentará la capacidad para llevar a cabo estas funciones.

El desempeño de un docente también está influenciado por el contexto más amplio: las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Todas estas áreas contienen serios desafíos, pero también oportunidades. En tales circunstancias, es nuestra responsabilidad como educadores cumplir con nuestro deber; no podemos esperar a que exista una sociedad ideal para poder funcionar de manera óptima. Lo que se necesita culturalmente es un pensamiento y una acción transformadores positivos para ayudar a trabajar hacia la solución de las brechas y desafíos negativos, siendo este el objetivo principal del sistema educativo. Los líderes docentes son capaces de convertir a la escuela en Complejo Educativo de Clase Mundial Integrado de Aprendizaje en Movimiento, al activar y eficientar la interacción de los docentes entre sí.

CONCLUSIONES

Primera: Relación entre el progreso anual de los aprendizajes y el desempeño docente pues los resultados indican que existe una relación positiva y significativa entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial de Juliaca, con un coeficiente de correlación $r=0.619$. Esto sugiere que los docentes que aplican prácticas pedagógicas efectivas contribuyen considerablemente a mejorar los resultados académicos anuales de los estudiantes, resaltando la importancia de fortalecer las competencias docentes para promover el aprendizaje.

Segunda: Relación entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente, la investigación muestra una correlación positiva moderada entre la retención de estudiantes y el desempeño docente, con $r=0.596$ y un ppp-valor de 0.000. Estos datos subrayan que los docentes que generan un entorno educativo motivador e inclusivo favorecen la permanencia de los estudiantes en la institución, disminuyendo los índices de deserción escolar y promoviendo la continuidad en la educación.

Tercera: Relación entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente, se ha identificado una relación directa y significativa entre el cumplimiento de la calendarización escolar y el desempeño docente, con $r=0.598$ y un ppp-valor de 0.000. Esto confirma que una calendarización bien organizada permite que los docentes desarrollen sus actividades pedagógicas de manera estructurada, optimizando el tiempo de enseñanza y mejorando la estabilidad para los estudiantes, lo que resulta esencial para un aprendizaje eficaz.

Cuarta: Relación entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el desempeño docente, existe una relación directa moderada entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de $r=0.585$ y un ppp-valor de 0.000. Este resultado subraya que el acompañamiento constante y la retroalimentación a los docentes fomentan una mejora continua en sus prácticas pedagógicas, lo que repercute en una mejor calidad educativa.

Quinta: Relación entre la convivencia escolar y el desempeño docente, la investigación demuestra una relación directa moderada entre la convivencia escolar y el desempeño docente, con $r=0.488$ y un ppp-valor de 0.000. Esto indica que un ambiente de respeto y armonía en el entorno escolar tiene una influencia positiva en la labor de los docentes, ya que fomenta relaciones interpersonales sólidas y permite que los docentes se enfoquen en sus actividades pedagógicas de manera más efectiva.

Sexta: Relación general entre los compromisos escolares y el desempeño docente, la investigación confirma una relación significativa entre los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial en Juliaca, con un coeficiente de correlación de $r=0.658$ y un ppp-valor de 0.000. Este resultado sugiere que la adecuada implementación y gestión de los compromisos escolares no solo optimizan el desempeño de los docentes, sino también elevan los estándares de calidad en la educación, mejorando los resultados académicos y el ambiente escolar para los estudiantes en etapas iniciales de aprendizaje.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Implementar programas de capacitación continua para los docentes en técnicas pedagógicas y metodologías de enseñanza, enfocados en mejorar el progreso académico de los estudiantes, estas capacitaciones deben incluir estrategias de enseñanza adaptadas a las características y necesidades del nivel inicial, promoviendo prácticas que maximicen el rendimiento de los estudiantes a lo largo del año escolar.

SEGUNDA. Diseñar e implementar políticas y estrategias institucionales que fomenten la retención anual e interanual de estudiantes, tales como programas de motivación, apoyo emocional, y seguimiento académico, pues involucrar a los docentes en este proceso mediante la creación de un ambiente inclusivo y orientado al compromiso y bienestar de los estudiantes.

TERCERA. Asegurar el cumplimiento riguroso de la calendarización escolar mediante un plan detallado de actividades pedagógicas que optimice el uso del tiempo, pues este plan debe incluir mecanismos de monitoreo que permitan evaluar periódicamente el cumplimiento de la planificación, asegurando que los docentes dispongan de los recursos y el tiempo necesarios para desarrollar sus actividades pedagógicas de manera efectiva.

CUARTA. Establecer un sistema de acompañamiento y monitoreo pedagógico continuo, donde los directivos y líderes pedagógicos observen, retroalimenten y apoyen a los docentes en sus prácticas educativas, este proceso de acompañamiento debe ser constructivo y orientado a mejorar las competencias pedagógicas, así como a identificar y superar áreas de mejora en la enseñanza.



QUINTA. Desarrollar programas que promuevan la convivencia escolar positiva en las instituciones educativas, como talleres sobre habilidades interpersonales, resolución de conflictos y prácticas de comunicación asertiva.

SEXTA. Fomentar un ambiente de respeto y colaboración en el que tanto estudiantes como docentes puedan trabajar en un clima escolar saludable y armonioso, impactando positivamente en la motivación y desempeño de los docentes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista, J. (2013). Percepción de la gerencia estratégica y el desempeño docente Lurín, villa Maríadel triunfo (tesis maestría). UCV, Perú.
- Bernaola, W. (2013). Desempeño docente y el rendimiento en el área de comunicación de estudiantes. San Martin de Porres. UCV.
- Cadenas, M. y León A. (2007). Desempeño Docente: Características y métodos para evaluar -Trujillo. Venezuela. ISSN 1316-7790-AÑO 10- N° 20.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica (2da. Edi.). Editorial San Marcos. Lima, Perú. Pág.43.
- Carvajal, E. (2009). Diccionario Básico de Términos sobre Técnica y Tecnología.
- S.E. 2001 Compes 3582. Política Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación. República de Colombia.
- Casanova, M. y Giroux, H. (1999) Manual de evaluación educativa, 5ª edición. Editorial La Muralla, S.A. Barcelona, Madrid.
- Chiavenato I. (2002). Gestión de talento humano. McGraw-Hill. Bogotá, Colombia.
- Díaz, I. & Gaviria, K. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional. Universidad Nacional de San Martín, Perú.
- Epiquién, M. y Diestra E. (2013). Hacia el logro de una investigación cuasi experimental. Lima, Perú.



- Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. 2.ed. España
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. 4ta edición. Editorial Mc Graw , México.
- Herrera, R. (2014). Desempeño directivo y su relación con los compromisos de gestión educativa, Ancash. Universidad César Vallejo, Perú.
- Gonzales, F. (2018). Métodos Estadísticos en el Proceso de Investigación. Grupo Editorial Hijos de la Lluvia, S.C.R. Ltda. Arequipa, Perú.
- McKinsey (2007). Informe Mckinsey sobre sistemas educativos. Recuperado de <http://www.americalearningmedia.com/edicion-010/117-noticias/844-informe-mckinsey-sobre-sistemas-educativos>.
- Machado, A. (1998). El rol de los gestores educativos en el contexto de la descentralización de la escuela. Ministerio de educación, Perú.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Martínez, S. (1991). Investigación acción y competencia docente. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado – México.
- Minedu (2014). Manual de Gestión Escolar. Recuperado de www.Minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf
- Minedu (2014). Fascículo de Gestión Escolar centrada en los Aprendizajes. Perú N° 2014 – Impreso en el Perú.



- Minedu (2015). Compromisos de Gestión escolar. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015 – Impreso en el Perú.
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes San Martín de Porres (tesis maestría) Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Paredes, B. (2014). La relación entre el clima laboral y el desempeño docente desempeño docente (tesis pre grado) Universidad Virtual, México.
- Peña, K. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación. Recuperado de http://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n.
- Quintero N. y Rentería L. (2010) Diseño de una estrategia de gestión educativa Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Raxuleu, M. (2014) Liderazgo del director y desempeño pedagógico (tesis pre grado) universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Riffo, H. (2014) Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales (tesis pre grado) universidad Autónoma Barcelona, España.
- Rodríguez, R (2005). La triangulación como estrategia de investigación en ciencias sociales. Tribuna de debate. Madrid, España.
- Toledo, M. (2014). Supervisión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas.San Juan de Lurigancho (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Perú



- Valdez, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. 2000. Disponible en [www. campus_oei.org/delrifado3.htm](http://www.campus_oei.org/delrifado3.htm)
- Valle, I. (2015) Incidencia del Acompañamiento Pedagógico Managua, Instituto Loyola, Nicaragua.
- Vargas, D (2010) Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos (tesis maestría) Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Yábar, I. (2013) La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente Hungría de la ciudad de Lima – Universidad Mayor de san Marcos, Peru.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023? Problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial? b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023. Objetivos específicos: a) Identificar el nivel de relación entre el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial. b) Conocer el nivel de relación entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial. c) Conocer el nivel de relación entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión de los compromisos escolares y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Juliaca en el año 2023. Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial. b) Existe relación significativa entre la retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial. c) Existe relación significativa entre la calendarización escolar planificada y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación inicial.	Variable 1 GESTIÓN DE COMPROMISOS ESCOLARES Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE	Tipo de investigación: - Básica Nivel de investigación: - Descriptivo-correlacional. Diseño de investigación: - No experimental / transversal. Población. Para efectuar nuestra investigación, la población estará conformada por todos los directivos, docentes de las 140 instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Juliaca. Muestra: Se seleccionará una muestra representativa de 103 docentes. Técnicas - Encuesta Instrumentos - Cuestionario

Anexo 2. instrumentos

FICHA PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN

INSTRUCCIONES: El presente instrumento tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar implementadas en las instituciones educativas del distrito de Juliaca, a través del desarrollo de las dimensiones gestión de la calendarización, gestión pedagógica y gestión de la planificación. Cada una con sus respectivos indicadores e ítems de evaluación. Sus respuestas y apoyo permitirán el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Solicitamos a usted pueda responder con toda sinceridad marcando con un aspa "X" sólo una alternativa para cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala.

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

Nº	ITEMS	Escala de valoración				
	COMPROMISO 1: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes	1	2	3	4	5
1	La institución Educativa ha definido sus metas de aprendizaje en las diferentes edades/grados a partir de una línea de base.					
2	La I.E. ha definido las metas de aprendizaje de manera participativa y consensuada.					
3	La I.E., además de las metas de aprendizaje, ha considerado mejorar la eficiencia académica a partir de datos estadísticos del año anterior.					
4	La I.E. ha implementado acciones de capacitación, acompañamiento, trabajo en equipo, reuniones técnicas para mejorar el desempeño de los docentes y alcanzar las metas de aprendizaje.					
5	La I.E. ha previsto, organizado y realizado el proceso de evaluación a los estudiantes para medir el logro de aprendizajes en función a las metas previstas, ha reflexionado sobre los avances y en base a ello se ha organizado y festejado el primer día del logro.					
	COMPROMISO 2: Retención anual de los estudiantes					
6	La institución educativa ha considerado en el PAT 2018 el diagnóstico a través de información estadística sobre la situación de repitencia y abandono escolar en el año 2023.					
7	La institución educativa ha considerado metas de reducción del índice de deserción escolar en el PAT 2023, en términos de porcentaje.					
8	La institución educativa, ha realizado acciones de sensibilización a docentes sobre la deserción escolar 2023.					
	COMPROMISO 3: Cumplimiento de la calendarización planificada					
9	La I.E. cuenta con la calendarización del año escolar y matriz de cumplimiento.					
10	La I.E. ha organizado la jornada diaria considerando 45 minutos por hora pedagógica.					



11	Los directivos de la I.E. orienta y verifica la organización adecuada del horario escolar priorizando el trabajo					
12	Los directivos de la I.E. ha emitido normas u orientaciones para evitar el uso del tiempo en actividades de rutina.					
13	Los directivos de la I.E. acompañan a los docentes para reducir el uso inadecuado del tiempo en el aula.					
COMPROMISO 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica						
14	EL PAT cuenta con: 1. Diagnóstico sobre la realidad educativa partir de los ocho compromisos de gestión escolar. 2. Objetivos y/o metas precisas y reales que puedan ser medibles en función a su logro o alcance. 3. Actividades (estrategias, compromisos y cronograma) para cumplir con los objetivos y/o metas precisas en cada compromiso de gestión escolar					
15	La institución educativa (director) ha convocado, dirigido y conformado los equipos de trabajo por cada compromiso de gestión y ha organizado y realizado charlas o acciones de capacitación para formular y reformular el PAT 2023.					
16	La institución educativa ha planificado y cumplido con realizar acciones para garantizar el buen inicio del año escolar (mantenimiento de locales escolares), evaluación de estudiantes y 1er Día del Logro					
17	La institución educativa director (a) planifica y ejecuta acciones de monitoreo y acompañamiento y autoevaluación periódica con la presencia de docentes y personal administrativo para evaluar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar					
18	El director(a) ha previsto y/o ejecutado acciones de rendición de cuentas a la comunidad educativa sobre el avance, logro y cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar la ejecución del PAT					
COMPROMISO 5: Gestión de la convivencia escolar en la I.E.						
19	La institución educativa ha aplicado la encuesta al personal docente sobre clima escolar.					
20	La institución educativa ha procesado la información de las encuestas y elaborado el diagnóstico sobre la buena convivencia escolar					
21	En el PAT se evidencia objetivos, estrategias y cronograma de acciones para mejorar el clima escolar y la convivencia, considerando las orientaciones de la estrategia nacional de "Paz Escolar".					
22	La institución educativa director(a) planifica y monitorea la acción tutorial en el aula					
23	La institución educativa identifica casos de violencia escolar a través de SISEVE, hace seguimiento administrativo y legal y de apoyo a los estudiantes afectados					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) profesor (a):

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de los objetivos institucionales. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

Nivel deficiente	Nivel Regular	Nivel Bueno	Nivel Muy Bueno
1	2	3	4

N°	Dimensiones/Indicadores	Escala de valoración			
	Dominio A: Planificación del trabajo pedagógico				
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes				
3	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña				
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes en el nivel inicial				
5	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes capacidades, competencias y desempeños previstas en el proyecto curricular de la institución educativa y en el Curricular nacional				
6	Diseña las unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y los desempeños que se pretende desarrollar				
7	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos, tomando en cuenta las características de sus estudiantes en el entorno del aprendizaje.				
8	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo con los aprendizajes esperados				
	Dominio B: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje				
9	Establece una relación afectiva con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural				
10	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua				
11	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.				



12	Estimula a sus estudiantes en el cumplimiento de las normas de convivencia establecidas en el aula				
13	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos				
14	Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
15	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y el desarrollo del pensamiento crítico en el desarrollo de los procesos de aprendizaje.				
16	Aplica metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener aprendizajes esperados				
17	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes				
18	Promueve la indagación e investigación en sus estudiantes				
19	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas				
20	Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza – aprendizaje para alcanzar los aprendizajes esperados				
21	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada				
	Dominio C: Responsabilidades profesionales				
22	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.				
23	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa				
24	Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar los aprendizajes de sus hijos				
25	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido				
26	Asiste puntualmente a la IEI y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva				
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas				
28	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Anexo 3. Base de datos de las instituciones de nivel inicial

CENTROS EDUCATIVOS DEL NIVEL INICIAL

Nº	Código modular	Nombre de IE	Dirección de IE	Alumnos	Doc.	Sec
1	0726893	339	JIRON CALIXTO ARESTEGUI S/N	96	4	4
2	0229823	306 BARCIA BONIFFATI	AVENIDA FERIAL S/N	251	11	10
3	0617878	317	JIRON TINTA S/N	109	5	5
4	0726927	354	JIRON TULIPAN S/N	59	3	3
5	0701011	331	AVENIDA SANTA CRUZ 162	59	2	3
6	0474809	312	CARRETERA UNOCOLLA KM 9	27	2	3
7	1030121	373	HABITAT III MZ H LOTE 7	28	2	3
8	1026459	371	AVENIDA AMAZONAS S/N	82	3	6
9	1026418	367	JIRON 28 DE JULIO S/N	51	2	3
10	0746008	356	JIRON SANTA CATALINA S/N MZ 10 LOTE 5	96	4	4
11	0701029	332	JIRON ATAHUALPA S/N	153	6	6
12	0229971	308 NIÑO JESUS DE PRAGA	CALLE PROGRESO S/N	238	12	11
13	0229807	303 NIÑO DE LA ESPINA	LA RINCONADA ETAPA II	183	10	9
14	0701342	326	AVENIDA CIRCUNVALACION S/N	215	9	9
15	0650648	323	JIRON HUAYNA ROQUE S/N	81	3	3
16	0700963	321	CALLE AREQUIPA S/N	101	5	5
17	0650655	320	JIRON YAHUAR HUACA S/N	70	3	3
18	0617852	319	JIRON HUALLAGA S/N	71	3	3
19	0490912	316	JIRON LEONARDO BARDALES S/N	127	6	7
20	1026442	370	TRINCEL	27	1	3
21	1026434	369	AVENIDA CONIMA S/N	173	7	7
22	0746032	363 CORAZON DE JESUS	JIRON CHUCUITO S/N	97	5	5
23	0746024	358	JIRON JATUN RUMIYOC S/N	51	2	2
24	0726935	355	PASAJE 8 DE MAYO S/N	69	3	3
25	0726919	349	JIRON HODURAS S/N	73	3	3
26	0726885	338	JIRON DONATO PILCO PIZANO 412	59	3	4
27	0229815	305	JIRON PIEROLA 212	459	18	17
28	0229831	307 CONRADO KRETZ LENZ	JIRON JOSE CARLOS MARIATEGUI S/N ETAPA I	299	13	12
29	0229989	309	JIRON SAN AGUSTIN S/N	90	4	4
30	0513390	314	AVENIDA EL SOL S/N	387	21	20
31	0745992	324	JIRON ABRAHAM VALDELOMAR S/N	107	5	6
32	1458058	397	JIRON AERONAUTICA S/N ETAPA II	89	4	5
33	1493097	605	9 DE OCTUBRE	51	2	2
34	1493139	607	HURAY JARAN	21	1	3
35	1493105	608	ANTIPAMPILLA	19	1	3
36	1493154	611	SAN JULIAN	103	4	5
37	1520220	612	JATUN JALLPA	6	1	3
38	1571843	757	CHILLA	38	2	3
39	1571827	760	JIRON TITICACA S/N	31	2	3



40	1571900	761	AVENIDA ARGUEDAS CON CALLE NUEVA S/N	24	1	2
41	1571926	762	CALLE 102 ESQUINA CON CALLE 110 S/N	22	1	2
42	1571934	763	PASAJE MZ 12 LOTE 39	54	3	3
43	1619386	944	JIRON INTIRAYMI MZ J-19	15	1	3
44	1619394	949	PASAJE 09	32	2	3
45	1619402	953	CARRETERA JULIACA AREQUIPA	13	1	2
46	1619428	958	JIRON SAN APOLINAR MZ G LOTE 22	58	2	3
47	1619436	959	JIRON CESAR VALLEJO MZ I LOTE 1-2	43	2	3
48	1619444	960	CARRETERA A ISLA	13	1	3
49	1619451	962	JIRON COPACABANA S/N	32	2	3
50	1619469	964	CALLE NUEVA S/N MZ H LOTE 118-19	17	1	3
51	1619477	965	CALLE 6 S/N	23	1	3
52	1619493	969	AVENIDA FERROCARRIL 2045	17	1	3
53	1619501	972	JIRON 14 DE AGOSTO S/N	13	1	3
54	1619519	973	AVENIDA ABANCAY 415	14	1	2
55	1619527	974	JIRON PROLONGACION JIRON HUANCANE S/N MZ F LOTE 1	24	1	3
56	1619543	977	AVENIDA ADOLFO DEISEL S/N	19	1	3
57	1619550	978	JIRON DEUSTUA S/N	14	1	3
58	1619576	980	AVENIDA PEDRO RUIZ GALLO S/N	25	1	3
59	1619584	981	AVENIDA LA RINCONADA S/N	15	1	3
60	1619600	985	JIRON PUMACAHUA 824	32	1	3
61	1619618	990	JIRON AYAR AUCA MZ 63 LOTE 11-12	40	2	3
62	1619626	991	JIRON PABLOS S/N	47	3	5
63	1619634	992	JIRON SANDIA 1114	63	2	3
64	1619220	995	JIRON SAN FRANCISCO MZ Z LOTE 15	19	1	3
65	1619261	1000	YOCARA	11	1	3
66	1619279	952	JIRON AUTOMOTRIZ S/N	43	2	3
67	1619287	954	JIRON PARAGUAY CON JIRON CANADA S/N	29	1	3
68	1619295	955	CHACAS	9	1	3
69	1619303	956	CHIMPA JARAN	20	1	3
70	1619311	968	HUICHAY JARAN	15	1	3
71	1619329	970	ISLA KM 10	8	1	3
72	1619337	971	CANTERIA	8	1	3
73	1623271	946	JIRON ATLANTICO S/N	15	1	3
74	1623289	947	JIRON ALEJANDRO PERALTA S/N	15	1	2
75	1623297	948	JIRON PROLONGACION AZANGARO S/N	20	1	3
76	1623313	951	AVENIDA CIRCUNVALACION ESTE S/N	28	1	3
77	1623339	966	AVENIDA HUAYNA CAPAC MZ 8 LOTE 6	51	2	3
78	1623362	984	JIRON VIRGEN DE FATIMA S/N	15	1	3
79	1623388	987	JIRON LAS PALMERAS	35	2	3
80	1623396	988	JIRON PASO ALEGRE	51	2	3
81	1623404	989	JIRON 19 DE FEBRERO S/N	29	1	3



82	1623412	993	JIRON SANTA MARIA MZ 32	20	1	3
83	1626779	963	JIRON 7 DE ENERO MZ 11 LOTE 13	24	1	3
84	1657063	1153	JIRON MARTIRES DE UCHURACCAY MZ V4 LOTE 1	22	1	3
85	1657113	1146	JIRON LUIS DE RODRIGO MZ 13 LOTE 43	48	2	2
86	1657121	1141	CARRETERA A LAMPA KM 6	32	2	3
87	1657147	1147	ILO ILO	13	1	3
88	1657154	1149	CALLE INTI MZ B-5 LOTE 22	29	2	3
89	1657162	1150	CALLE BAHUA MZ F LOTE 9	44	2	3
90	1657170	1152	JIRON PUNO	18	1	3
91	1657188	1154	JIRON ANITA VENTURA MZ O LOTE 74	18	1	3
92	1657204	1156	JIRON HUARAZ MZ G	106	4	4
93	1657212	1157	JIRON MARAVILLAS MZ G	27	2	3
94	1657220	1158	JIRON CHAVIN DE HUANTAR MZ I LOTE 1	17	1	2
95	1659911	1159	JIRON SAN SANTIAGO MZ M LOTE 26	34	2	3
96	1659937	1144	JIRON SAN JUAN DEL ORO MZ R4 LOTE 22	17	1	3
97	1659960	1167	JIRON LA CANTUTA MZ I LOTE 1	13	1	2
98	1659978	1165	JIRON 06 DE AGOSTO MZ D LOTE 2	18	1	3
99	1659986	1166	JIRON DEUSTUA MZ A	38	2	3
100	1659994	1168	AVENIDA SACSAYHUAMAN MZ J LOTE 4	28	1	3
101	1660018	1161	JIRON MAMA OCLLO MZ ZR LOTE 12 SECTOR NUEVO MILENIO	32	2	3
102	1660026	1148	COCHAQUINRAY	9	1	3
103	1660034	1151	JIRON AZANGARO CON JIRON PACHACUTEC	77	3	4
104	1660042	1160	JIRON HUANCANE 740	41	2	3
105	1661487	1169	AVENIDA LOS GERANEOS S/N ETAPA II	32	2	3
106	1664267	1178	CARRETERA SOLLATA KM 14	6	1	3
107	1678200	1345 SANTA OLIMPIA	AVENIDA EDEN S/N	9	1	3
108	1678218	1334 JESUS NAZARENO	JIRON NILO S/N	29	2	3
109	1678234	1363	CARRETERA TARIACHI KM 3	6	1	3
110	1678259	1365	PUCACHUPA KM 14	7	1	3
111	1678267	1366	RANCHO TACAMANI	5	1	3
112	1678275	1344 SAN JULIAN	AVENIDA LOS GERANIOS S/N	54	2	3
113	1678291	1335	JIRON LAMBAYEQUE CON JIRON SANTA LUCIA S/N	30	2	3
114	1678309	1336 LA UNION	CALLE MARTIRES DE UCHURACAY	16	1	3
115	1678325	1352 TAPARACHI	QUINCE CHIRINOS	18	1	2
116	1678333	1349	JIRON AEROPUERTO S/N	15	1	3
117	1678341	1325	JIRON MANUEL ACOSTA S/N	27	2	3
118	1678390	1356 SAN CRISTOBAL	JIRON HABANA	7	1	3
119	1678416	1351 HURAY JARAN	JIRON SAN VICENTE	20	1	3
120	1678440	1361 SAN JACINTO	JIRON SAN SALVADOR	19	1	3
121	1678457	1339	JIRON CABANILLAS S/N	16	1	3
122	1678473	1329 ESQUEN ANEXO CHAUPICACCA	ESQUEN ANEXO CHAUPICACCA	20	1	3
123	1678481	1340	PASAJE TREBOL MZ 4 LOTE 5	13	1	3



124	1678499	1338	JIRON HALCON	25	2	3
125	1678515	1355 TAHUANTINSUYO SEÑOR DE HUANCA	CALLE NUEVA S/N	10	1	3
126	1678523	1343 VILLA MEDICA	CALLE CALLE S/N	15	1	3
127	1678531	1337 VISTA ALEGRE	JIRON VISTA ALEGRE S/N	22	2	2
128	1678549	1342	CALLE SAN JUAN DE DIOS S/N	17	1	3
129	1678556	1346 6 DE ENERO ALTO HUAYNAROQUE	LOS ROSALES	10	1	2
130	1678564	1353	JIRON SAN ADRIAN S/N	21	1	3
131	1678580	1360 PENTAGONO	CALLE CHANCHAMAYO S/N	18	1	3
132	1678606	1326 JUAN EL BUENO	JIRON COMERCIO S/N	15	1	3
133	1678614	1333 VILLA SAN JUAN	VILLA SAN JUAN PEÑA DORADA	13	1	3
134	1678630	1330 NESTOR CACERES VELASQUEZ	JIRON CERRO DE PASCO S/N	32	2	3
135	1678648	1331	JIRON PARANA S/N	15	1	3
136	1711076	1473 FRANCISCO BOLOGNESI	FRANCISCO BOLOGNESI	12	1	3
137	1774728	1616	HURAY JARAN	13	1	2
138	1774736	1617	SAN LUIS ETAPA II	17	1	3
139	1777549	1618	ISLA 1	23	1	3
140	1778430	1619	NUEVO AMANECER	13	1	3

Fuente: SCALE 2023

Anexo 4. validación de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MAURA QUISPE TACURI
- 1.2. Validado por: JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: FICHA DE ENCUESTA

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA


Javier Romulo Quispe Zapana
FIRMA DEL EXPERTO
Reg. SUNEDU N° 61



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MAURA QUISPE TACURI
- 1.2. Validado por: Mgta. LUIS CHAYNO JAVILAN
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: FICHA DE ENCUESTA

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA				
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: JULIACA

FIRMA DEL EXPERTO

DPI 02363034



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MAURA QUISPE TACURI
- 1.2. Validado por: OSCAR VICENTE VIAMONTE CALLA
- 1.3. Título de la investigación: GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: FICHA DE ENCUESTA

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA


FIRMA DEL EXPERTO
Dr. Oscar Viamonte Calla



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 17 - 10 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	MAURA QUISPE TACURI		
Dirección:	Jr. MANUEL PARDO N° 234		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	01230731		
Teléfono:	950903796		
email:	mauraquispetacuri@gmail.com		
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:			
email:			
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN		
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA		
Título o Grado Académico a optar:	MAESTRO EN EDUCACIÓN		
Asesor:	Dr. RILDO PAUL TAPIA CONDORI		
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒	Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ESCOLARES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023			
Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN EDUCATIVA, DESEMPEÑO DOCENTE, EDUCACIÓN INICIAL			
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2} ?			
2			

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

17 - 10 - 2025

Fecha