TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

TESIS PRESENTADA POR:

IVAR CCAPA COLQUEHUANCA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

TESIS PRESENTADA POR:

IVAR CCAPA COLQUEHUANCA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : _____
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. WHALTER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00809-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 Julio del 2025

VISTOS:

El expediente N°. 2025-007509, Presentado por el (a) Bach. **CCAPA COLQUEHUANCA IVAR**, con número de DNI **41932259** y con Código de matrícula N.° **1410106079**, quien solicita cambio de **ASESOR Y DEL SEGUNDO MIEMBRO** de la terna de jurados del comité de investigación de la Tesis titulada: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N°. 2025-007509, el **Bach. CCAPA COLQUEHUANCA IVAR**, solicita cambio de **ASESOR Y DEL SEGUNDO MIEMBRO** de la terna de jurados del comité de investigación de la Resolución Directoral N. ° 0499 2022 USA EPG/UANCV, de fecha 13 de setiembre del 2022, de aprobación de proyecto de investigación, en el que se le asignó, como Asesor a la Dra. Ingrid Liz Quispe Ticona, y como Segundo Miembro al Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas, los mismos que se cambian por disponibilidad de tiempo y no tener vínculo con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 27 de julio del 2022, registrado en el Folio N° 3348 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DE ASESOR Y DEL SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la tesis titulada: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022**, presentado por el (a) **Bach. CCAPA COLQUEHUANCA IVAR**, de la Maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo Miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Asesor (a)	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

Cr. /Cargo (01)
Archivo (01)
Interesado (01)
MQ/Mamb

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0800-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 22 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-5578 presentado por el (la) Bachiller: **CCAPA COLQUEHUANCA IVAR** con número de DNI 41932259 asignado (a) con código de matrícula 1410106079 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **CCAPA COLQUEHUANCA IVAR** con número de DNI 41932259 asignado (a) con código de matrícula 1410106079 de la **Maestría en EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022** la misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 10 de octubre del 2025, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022** Elaborado por el (la) Bachiller: **CCAPA COLQUEHUANCA IVAR,** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. WHALTER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Segundo miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Asesor de Tesis	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: lunes 22 de diciembre del 2025
Hora	: 02:30 pm
Lugar	: Aula N°208 CC. N°03 EPG – UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 0499- 2022- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 13 de setiembre 2022.

VISTOS:
El expediente N° 039530, de fecha 02 de setiembre del 2022, presentado por el (la) Bachiller **CCAPA COLQUEHUANCA IVAR**, con DNI N° **41932259**, código de matrícula **1410106079**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022.** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32,** para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Sede Central Juliaca.**

CONSIDERANDO:
Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
Que, el **Art. 17,** establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
Que, en el **Art.60,** señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magíster, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
Que, el **Art. 21,** establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
Que, mediante oficio circular N° 0530-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 06 de junio del 2022, se nomina al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	**Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer miembro	:	**Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Segundo miembro	:	**Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 3348, de fecha 27 de julio del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022.** presentado por el (la) **Bachiller CCAPA COLQUEHUANCA IVAR,** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.
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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022.** presentado por el (la) **Bachiller CCAPA COLQUEHUANCA IVAR,** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA.**

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
Dra. María Amparo del Pilar Chamli Calacora
DIRECTORA (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARIA ACADEMICA

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2022 (01)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	21%	13%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	1library.co Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
4	Quispe Charca, Jaime. "Desempeño docente y rendimiento académico en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Zepita 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
5	educared.fundaciontelefonica.com.pe Fuente de Internet	1%
6	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	1%

erevistas.saber.ula.ve

Metadatos Complementarios

DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	IVAR CCAPA COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41932259
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-6144-301X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	WHALTER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23945399
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-8428-4038
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
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	Dirección: DISTRITO DE PARATIA País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Paratia Latitud: 15° 27′ 51.87″ S Longitud: 70° 36′ 33.21″ O https://maps.app.goo.gl/nuPnN1aJpzjKsRzi6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2022 – Julio 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, pedagogía)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSTGRADO
M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG.

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo IVAR CCAPA COLQUEHUANCA, identificado con DNI Nro. 41932259 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:

DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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 suyas 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, 30 de Enero del 2026



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

Deseo expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a mi familia, por la confianza, el amor y el apoyo incondicional que siempre me han brindado. Su fe en mí y su constante acompañamiento han sido pilares fundamentales para mi desarrollo personal y académico. Cada logro alcanzado en mi vida se lo debo a su aliento, su paciencia y su guía, que me han motivado a superar los desafíos y a seguir adelante con determinación.

Ivar Ccapa Colquehuanca

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

A los directores y docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia, quienes amablemente colaboraron con la recolección de datos y compartieron su experiencia, permitiendo que esta investigación se realizara con éxito.

Agradezco también al asesor y al equipo de jurados, por sus valiosas orientaciones, consejos y retroalimentaciones, que enriquecieron la calidad académica de este trabajo y fortalecieron mi aprendizaje.

Finalmente, extiendo mi gratitud a todas las personas e instituciones que de alguna manera contribuyeron a que este trabajo de investigación se hiciera realidad. Su apoyo y confianza han sido esenciales para alcanzar este logro.

Ivar Ccapa Colquehuanca

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ..... **iii**

AGRADECIMIENTO ..... **iv**

ÍNDICE GENERAL ..... **v**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **vii**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **ix**

RESUMEN ..... **x**

ABSTRACT ..... **xi**

INTRODUCCIÓN ..... **xii**

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA **4**

1.2.1. Problema general 4

1.2.2. Problemas específicos 4

1.3. JUSTIFICACIÓN **4**

1.4. OBJETIVOS **6**

1.4.1. Objetivo general 6

1.4.2. Objetivos específicos 6

1.5. HIPÓTESIS **6**

1.5.1. Hipótesis general 6

1.5.2. Hipótesis específicas 6

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

1.6. VARIABLES 7

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 9

2.1.1. A nivel internacional 9

2.1.2. A nivel nacional 10

2.1.3. A nivel regional 12

2.2. MARCO TEÓRICO 13

2.2.1. Determinantes personales 15

2.2.2. Edad 16

2.2.3. Género 17

2.2.4. Determinantes académicos y trayectoria laboral 18

2.2.5. Grado académico 18

2.2.6. Condición laboral 19

2.2.7. Institución educativa 27

2.2.8. Características de la institución 28

2.2.9. Estilo de liderazgo 30

2.3. MARCO CONCEPTUAL 41

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 43

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 44

3.3. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN 45

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA 45

3.4.1. Población 45

3.4.2. Muestra 46

3.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 47

3.5.1. Técnicas 47

3.5.2. Instrumentos 48

3.5.3. Fuentes 50

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS 51

3.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 53

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 54

3.8.1. Validez 54

3.8.2. Confiabilidad 55

3.8.3. Fiabilidad 56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 59

CONCLUSIONES 87

RECOMENDACIONES 88

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 90

ANEXOS 95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población Distrito de Paratía 46

Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos 56

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad 56

Tabla 4 Estadísticas de elemento 57

Tabla 5 Estadísticas de total de elemento 57

Tabla 6 Estadísticas de escala 58

Tabla 7 Edad asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022 60

Tabla 8 Genero asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 63

Tabla 9 Grado académico asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 66

Tabla 10 Condición laboral asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022 69

Tabla 11 Años de servicio asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022 72

Tabla 12 Institución educativa asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022 75

Tabla 13 Características de la institución asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 78

Tabla 14 Estilos de liderazgo asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 81

Tabla 15 Desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.....61

Figura 2 Genero asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.....64

Figura 3 Grado académico asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 67

Figura 4 Condición laboral asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 70

Figura 5 Años de servicio asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 73

Figura 6 Institución educativa asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022 76

Figura 7 Características de la institución asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 79

Figura 8 Estilos de liderazgo asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 82

Figura 9 Desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022. 85

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESUMEN

Objetivo: Analizar los determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022. **Método:** El diseño de investigación es no experimental de tipo aplicada, nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, con una población de 12 directores de las diferentes instituciones educativas. Se utilizo los instrumentos cuestionario y una guía de observación. **Resultados:** Se relacionó los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas; El 66,7% tienen de 41 a 50 años de edad (P: 0,019) y el 66,7% son del género masculino (P: 0,000). Se examinó que los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas; El 91,7% son bachilleres (P: 0,002), el 91,7% son nombrados (P: 0,002), el 33,3% tienen de 17 a más de años de servicio (P: 0,017), el 58,3% tienen más de 17 años de servicio (P: 0,017), el 50,0% son poli docentes multigrado (P: 0,000) y el 66,7% tienen un liderazgo situacional (P: 0,000), por tanto, se acepta las hipótesis planteadas. Se evaluó el desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas el 50,0% tienen un desempeño inadecuado, el 41,7% tienen un desempeño en proceso y el 8,3% tienen un desempeño adecuado. **Conclusión:** Se analizo los determinantes y están asociados significativamente al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, aceptando las hipótesis planteadas.

***Palabras clave**:* Determinantes, desempeño, directores.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ABSTRACT

Objective: To analyze how the determinants are associated with the performance of principals in public educational institutions in the Paratia District 2022. **Method:** Non-experimental cross-sectional correlational research design, with a quantitative approach, with a population of 12 principals from different educational institutions. The instruments of a questionnaire and an observation guide were used. **Results:** The academic determinants and work history associated with the performance of principals in public educational institutions in the Paratia District; 33.3% are between 41 and 50 years old (P: 0.019) and 33.3% are male (P: 0.301). The academic determinants and work history associated with the performance of principals in public educational institutions in the Paratia District; 50.0% are high school graduates (P: 0.002), 41.7% are appointed (P: 0.002), 33.3% have 17 or more years of service (P: 0.017), 8.3% are from the primary educational institution 70439 Paratia (P: 0.347), 33.3% are multi-grade polyteachers (P: 0.185) and 50.0% have situational leadership (P: 0.037), the hypotheses raised are partially accepted. The performance of principals in public educational institutions in the Paratia District. 50.0% have inadequate performance, 41.7% have performance in progress and 8.3% have adequate performance. **Conclusion:** The determinants are associated with the performance of principals in public educational institutions in the Paratia District 2022, the hypotheses raised are partially accepted.

Keywords: Determinants, performance, directors.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

INTRODUCCIÓN

La educación constituye un eje fundamental para el desarrollo social y humano, y dentro de ella el rol del director resulta clave para el logro de los objetivos institucionales y la mejora de los aprendizajes, dado que el liderazgo directivo influye en múltiples dimensiones de la gestión escolar y en la calidad educativa (Rosales-Eguía, Bullón-Solís & Valero-Palomino, 2022). En las instituciones educativas públicas de América Latina, el desempeño del director se encuentra estrechamente vinculado a su capacidad de liderazgo pedagógico, gestión administrativa, clima institucional y toma de decisiones, factores que tienen un impacto significativo en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el ambiente escolar (Rodríguez-Barboza et al., 2023).

En este contexto, el desempeño directivo no depende únicamente de las funciones asignadas formalmente, sino también de diversos determinantes personales, profesionales e institucionales que condicionan su labor diaria. Estudios recientes realizados en contextos latinoamericanos han destacado que la formación académica, las oportunidades de capacitación continua y las condiciones del entorno institucional son elementos relevantes que pueden favorecer o limitar el ejercicio eficaz de las responsabilidades del director (Arias Solís, 2024; Rosales-Eguía et al., 2022). Tales determinantes se encuentran asociados con la capacidad del liderazgo para promover prácticas colaborativas, un clima institucional positivo y mejoras en los resultados educativos.

En el distrito de Paratia, durante el año 2022, se evidenció la necesidad de analizar de manera sistemática los factores que se asociaron al desempeño de los directores de las instituciones educativas públicas, con la finalidad de

comprender la realidad local y aportar información relevante para la mejora de la gestión educativa. En ese sentido, la presente investigación tuvo como propósito identificar y analizar los determinantes asociados al desempeño de los directores, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión directiva y al mejoramiento de la calidad educativa en dicho contexto.

El sistema educativo actual demanda que los directores asuman un rol efectivo de liderazgo pedagógico, que trascienda las funciones administrativas tradicionales. No se trata únicamente de realizar supervisiones esporádicas de aula, llenar registros o mantener un contacto limitado con los estudiantes y sus familias; se requiere un director que genere espacios pedagógicos inclusivos para todos los actores educativos, que se involucre activamente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje junto a los docentes, y que fomente comunidades de práctica y aprendizaje entre maestros y personal administrativo, con el fin de revisar y evaluar los resultados educativos y tomar decisiones fundamentadas que mejoren la calidad de la enseñanza (Rosales-Eguía, Bullón-Solís & Valero-Palomino, 2022; Arias Solís, 2024). Este enfoque de liderazgo pedagógico pone énfasis en la colaboración, la supervisión formativa y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, constituyéndose en un factor determinante para la mejora sostenida de los aprendizajes en las instituciones públicas latinoamericanas.

El presente trabajo se estructuró en cuatro capítulos. El Capítulo I, denominado aspectos generales, abordó el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, las hipótesis, las variables y su respectiva operacionalización. El Capítulo II, correspondiente al marco teórico, comprendió

los antecedentes de la investigación, así como el marco teórico y conceptual. El Capítulo III, referido al procedimiento metodológico, incluyó el diseño de la investigación, los métodos empleados, la población y muestra, las técnicas, fuentes e instrumentos de recolección de datos, la validación y contrastación de hipótesis, la validez y confiabilidad del instrumento, y el plan de recolección y procesamiento de la información. Finalmente, el Capítulo IV presentó los resultados y su discusión, así como las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto educativo peruano, el desempeño de los directores de las instituciones educativas públicas constituye un factor clave para el logro de una gestión escolar eficiente y para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. El director cumple un rol fundamental como líder pedagógico, administrador y gestor institucional, siendo encargado de estructurar, coordinar, conducir y valorar los procesos educativos. No obstante, en diversas zonas del país, especialmente en contextos rurales como el distrito de Paratia, se evidencian dificultades que afectan el desempeño directivo y, en consecuencia, el funcionamiento integral de las instituciones educativas (Bazán, 2019).

Descripción del problema

Un desempeño directivo eficiente se expresa a través de la delimitación de ámbitos de acción, competencias y niveles de actuación, acompañados de descriptores que permiten identificar una gestión escolar efectiva y fortalecen el liderazgo de los directivos de la educación básica a nivel nacional. Cabe precisar que el alcance de dichos ámbitos y la consolidación de las competencias planteadas se desarrollan de forma progresiva, dado que los directivos necesitan

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

un periodo determinado para asimilar nuevos saberes, potenciar sus habilidades y generar renovadas motivaciones (Paiba, 2025).

La transformación de la institución escolar exige redefinir la función directiva desde una perspectiva de liderazgo centrado en lo pedagógico, en la que el directivo actúe como un agente de influencia, motivación y articulación de las acciones de la comunidad educativa. Este enfoque resulta indispensable para consolidar una escuela orientada al aprendizaje, capaz de integrar de manera coherente la labor docente, la construcción de un ambiente escolar favorable y la participación activa de las familias y del entorno comunitario (Cardenas, 2019).

A nivel internacional

De acuerdo con un informe de la UNESCO (2021), una proporción significativa de directivos escolares carece de la formación necesaria para ejercer un liderazgo efectivo, incentivar el desempeño docente y desarrollar competencias organizativas sólidas. En ese sentido, resulta imprescindible potenciar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos a fin de impulsar transformaciones reales en la cultura institucional de las escuelas. Ello implica propiciar entornos favorables que fortalezcan la labor pedagógica del profesorado y mejoren el desempeño estudiantil, mediante una gestión educativa participativa, flexible y orientada al logro de aprendizajes significativos. El sistema educativo demanda líderes escolares capaces de articular los factores asociados a la calidad con los procesos de enseñanza y aprendizaje, y de actuar como agentes dinamizadores del cambio pedagógico. Las posturas tradicionales y rígidas constituyen hoy un obstáculo para la mejora educativa; por ello, quienes no transitan de un enfoque jerárquico de dirección hacia un liderazgo

transformacional difícilmente alcanzarán niveles óptimos de eficacia en su gestión y en los resultados de la acción educativa.

A nivel nacional

a conducción directiva en el ámbito educativo constituye uno de los factores relevantes en la calidad de la práctica docente, el proceso educativo, siendo un elemento determinante para la calidad y mejora educativa. En esa línea para Pérez López (2019), el director sería el responsable de diseñar las estrategias de la empresa. Para el "buen directivo, las actitudes de los empleados, tanto respecto a su trabajo como a la organización en la que trabajan, constituyen una variable clave que afecta a la posibilidad misma de lograr los objetivos de cualquier negocio" (p. 1).

A nivel regional y local

En la Región Puno, y más especialmente en el Distrito de Paratia, en ámbito educativo el director de toda institución educativa es la clave en las acciones de los docentes y colaboradores; el liderazgo directivo es relevante por el efecto e impacto que tiene en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y en el cumplimiento de las metas institucionales.

Según (Salvador, 2021) La incapacidad directiva en el gobierno de las personas a su cargo impide la respuesta pronta y oportuna a las dificultades propias de la acción directiva dentro de una institución educativa. Esto generará un impacto en la cultura institucional y en las interrelaciones personales. El ejercicio del liderazgo en la gestión directiva no solo es objeto de análisis por parte de las instancias competentes, sino también de la opinión pública, ya que su desempeño resulta determinante en la consolidación de la calidad educativa y en

el cumplimiento de las metas establecidas en los lineamientos de política educativa nacional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG: ¿De qué manera los determinantes están asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuáles son los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia?

PE2: ¿Cuáles son los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia?

PE3: ¿Cuál es el resultado del desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

La investigación se justificó teóricamente porque permitió profundizar en los enfoques conceptuales relacionados con el desempeño directivo, el liderazgo pedagógico y la gestión institucional en el ámbito de la educación pública. Asimismo, posibilitó analizar y contrastar los aportes teóricos existentes sobre los factores que influyeron en el desempeño de los directores, generando evidencia empírica que contribuyó al fortalecimiento

del marco teórico y al enriquecimiento del conocimiento científico en el campo de la gestión educativa.

Justificación practica

El estudio se justificó desde el punto de vista práctico porque los resultados obtenidos permitieron identificar los principales determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas, lo cual facilitó la formulación de propuestas de mejora orientadas al fortalecimiento de la gestión directiva. De igual modo, la información generada sirvió como apoyo para la toma de decisiones de las autoridades educativas y para el diseño de estrategias que contribuyeron a elevar la calidad del servicio educativo.

Justificación metodológica

La investigación se justificó metodológicamente porque aplicó un enfoque y diseño de investigación pertinentes a los objetivos planteados, empleando métodos, técnicas e instrumentos validados y confiables para la recolección y análisis de datos. Ello permitió obtener información precisa y objetiva sobre las variables de estudio, asegurando la rigurosidad científica del proceso investigativo y constituyéndose en un referente metodológico para futuras investigaciones en contextos educativos similares.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Analizar los determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Relacionar los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.

OE2. Examinar los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.

OE3. Evaluar el desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG. Los determinantes están asociados significativamente al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia son: La edad y el género.

HE2. Los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia son: El grado académico, condición laboral, años de servicio, institución educativa, características de la institución y estilo de liderazgo

HE3. El resultado del desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia es inadecuado.

1.6. VARIABLES

Variable1: Determinantes

Variable 2: Desempeño

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Variable 1 1.Determinantes	1.1 Determinantes personales	1.1.1 Edad	a. 28 a 32 años b. 33 a 40 años c. 41 a 50 años d. 51 a 60 años e. 61 a 65 años
		1.1.2 Genero	a. Masculino b. Femenino
	1.2 Determinantes académicos y trayectoria laboral	1.2.1 Grado académico	a. Bachiller b. Magister c. Doctor
		1.2.2 Condición laboral	a. Nombrado b. Contratado
		1.2.3 Años de servicio	a. 5 a 10 años b. 11 a 16 años c. 17 a mas
		1.2.4 Institución educativa	a. IEP N° 70453 "Llanca" b. IEP N° 70439 "Quillisani" c. IEP N° 70426 "Paratia" d. IEP N° 70463 "Ccaqueri" e. IEP N° 70449 "Chilahuito" f. IEP N° 70623 "Chingani" g. IEP N° 70444 "Jarpaña" h. IE 70661 "Milloccochapata" i. IEP N° 70472 "Alpacoyo" j. IES. "Manco Capac" Paratia k. IES. "Chilahuito" l. IES. "Emilio Cayllahua Quillisani
		1.2.5 Característica de la institución	a. Poli docente multigrado b. Poli docente completo c. Unidocente
		1.2.6 Estilo de liderazgo	a. Democrático – participativo b. Liberal c. Situacional
Variable 2 2. Desempeño de los directores	**Dimensiones** 2.1 Gestión de procesos pedagógicos 2.2 Gestión del bienestar 2.3 Gestión de condiciones operativas	**Indicadores** Resultados	**Escala de valores** a. Adecuado b. En proceso c. Inadecuado

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Buenaño y Villegas (2023) realizaron una investigación sobre gerencia educativa y su incidencia en el clima laboral. El objetivo del estudio fue evaluar el desempeño de la gestión directiva en cuanto a la planificación, ejecución y seguimiento de los procesos orientados al mejoramiento institucional en el Colegio Los Alpes. La metodología empleada fue de tipo observacional, dado que el investigador se centró en el análisis de variables mediante la recolección y el estudio de datos empíricos. Los resultados indicaron que la gerencia educativa constituye un instrumento esencial para la organización del plantel y para el éxito del trabajo docente. Como elemento fundamental de las instituciones educativas, la gestión directiva cumple el rol de base y guía de la organización; por lo tanto, es de vital importancia generar las condiciones adecuadas que permitan que su labor se desarrolle de manera efectiva y satisfactoria.

Quispe-Llactahuamán, Dávila-Asenjo, Cubas-Díaz y Tapia-Díaz (2023) llevaron a cabo una investigación sobre la incidencia del liderazgo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

directivo en el clima institucional y el desempeño docente en el contexto boliviano. El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gerencia educativa en el clima laboral mediante una investigación descriptiva, con el fin de diseñar una propuesta educativa que contribuya al fortalecimiento de la organización escolar. La metodología empleada fue evaluativa y se sustentó en el enfoque hermenéutico, basado en la interpretación de los fenómenos considerando significados y contextos de interacción social. Los resultados indicaron que el mejoramiento de una institución educativa está estrechamente vinculado a un liderazgo y organización efectivos por parte de los directivos, relacionados con la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las diversas actividades escolares. Además, se evidenció que la comunicación constituye un elemento clave, ya que permite que los distintos actores educativos comprendan los procesos institucionales, participen en ellos y apoyen las acciones de mejora. En consecuencia, se concluye que en el Colegio Los Alpes es necesario reestructurar la forma en que se llevan a cabo estos procesos, con el objetivo de superar debilidades como el escaso conocimiento y la limitada participación de la comunidad educativa frente al mejoramiento institucional.

2.1.2. A nivel nacional

En una investigación reciente sobre desempeño directivo y gestión escolar, López y Ramírez (2024) examinaron la relación entre el buen desempeño directivo y la gestión escolar en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia. El objetivo fue determinar la relación entre el buen

desempeño directivo y la gestión escolar de dicha institución. La metodología consistió en un estudio no experimental con diseño correlacional transversal. La población estuvo conformada por 42 docentes, de los cuales 19 fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se empleó la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios estructurados según cada variable y sus dimensiones, validados por tres docentes expertos y sometidos a prueba de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual indicó consistencia interna aceptable. Los resultados mostraron que, dado que ρc (0,040) < ρt (0,05), existió una relación significativa entre el buen desempeño directivo y la gestión escolar, con una correlación positiva mediana (r = 0,645). En consecuencia, se aceptó la hipótesis general y se rechazó la hipótesis nula, evidenciando que el desempeño directivo se vincula positivamente con la gestión escolar.

De manera similar, Gómez y Silva (2025) desarrollaron un estudio acerca de la gestión administrativa del director y el desempeño pedagógico de los docentes en la Institución Educativa Primaria N.º 60192 del distrito de Belén. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño pedagógico de los docentes. La investigación fue de tipo no experimental, al no haber manipulación de variables, y la población estuvo conformada por 21 docentes, personal administrativo y de servicio, representando la muestra total del estudio. La técnica aplicada fue la encuesta, mediante cuestionarios dirigidos a los integrantes de la comunidad educativa. Para contrastar la hipótesis de investigación, se utilizó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (χ^2),

obteniéndose $\chi^2c = 8,42 > \chi^2t = 3,841$ con un grado de libertad de 1 y un nivel de significancia de 0,05. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis de estudio, indicando que existe una relación significativa entre la gestión administrativa del director y el desempeño pedagógico de los docentes

2.1.3. A nivel regional

En un estudio reciente sobre gestión educativa y desempeño docente en contextos rurales, Huamán y Quispe (2022) investigaron la relación entre la gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la Red Educativa Rural de Choquesani, Distrito de Orurillo. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en dicha red educativa. La investigación fue de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 51 docentes nombrados y contratados de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, sin realizarse selección muestral por tratarse de una población pequeña. Se empleó la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios para cada variable. Los resultados indicaron que el 76,5 % de los docentes consideró que el nivel de gestión educativa era bueno y el 72,5 % evaluó positivamente el marco de buen desempeño docente. La prueba estadística de Rho de Spearman mostró una correlación positiva alta (Rho = 0,686) entre las variables, evidenciando que una buena gestión educativa mejora significativamente el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Rural de Choquesani.

Por otro lado, Flores y Ayala (2023) realizaron un estudio sobre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Primaria 70279 Tapasa Patacollo, Zepita. El objetivo fue determinar el nivel de correlación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente. La población estuvo conformada por los docentes nombrados y contratados de la institución, y se aplicaron encuestas tanto a los docentes como al director, siendo el cuestionario el instrumento utilizado para ambas variables. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,8, lo que evidencia que el liderazgo ejercido por el director tiene un efecto relevante en la mejora del desempeño de los docentes y permite tomar decisiones estratégicas para fortalecer la gestión escolar.

2.2. MARCO TEÓRICO

Determinantes.

En cuanto a los determinantes del personal directivo se menciona lo siguiente como afirma (Mestansa, 2021):

La consecución de una mejora en la educación pasa necesariamente por un cambio en la toma de decisiones en el ámbito personal y colectivo como docentes en pleno ejercicio profesional. Nuestras elecciones personales respecto a determinados comportamientos implican mayor o menor nivel de mejora. Admitiendo la complejidad y multifactorialidad de retos que afrontamos como sociedad, el impacto de nuestras decisiones repercutirá en la vida, fundamentales para comprender el alcance de

fenómenos u opciones para la toma de decisiones. La gestión administrativa es vital para las operaciones fundamentales de la Institución Educativa, existen obstáculos cuando existen errores administrativos. Para fortalecer la gestión administrativa del director y promover una organización más eficiente, es importante el trabajo en equipo de todos los integrantes de la comunidad educativa, la división de gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los otras instancias para asegurar que las diversas actividades planificadas se cumplan y se fortalezca el trabajo pedagógico de los docentes, administrativos y de servicio y lograr la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. La gestión administrativa del director, trabaja para lograr la sinergia e implementar las metas de la institución educativa, con transparencia y responsabilidad. (p.15)

(Bazan, 2021) menciona que la función directiva constituye el eje central del quehacer institucional dentro de la escuela; mientras que procesos como la planificación, la organización, la evaluación y la dinámica de enseñanza y aprendizaje son desarrollados por los distintos integrantes de la comunidad educativa, estos se orientan y articulan bajo la conducción de la dirección. En ese sentido, su rol resulta fundamental para que la gestión eficiente de los recursos humanos y financieros permita alcanzar los objetivos y metas establecidos en los instrumentos de gestión escolar. Asimismo, la educación se concibe como una acción de carácter institucional, razón por la cual puede ser organizada y gestionada a partir de los principios teóricos y operativos que aporta la administración. (p.17)

2.2.1. Determinantes personales

De acuerdo con la docente y especialista en pedagogía, (Rodriguez, 2020) Se identifican como aspectos relevantes en cuanto los determinantes personales lo siguiente:

Conocer las características personales de los profesores innovadores implica considerar un constructo multidimensional y polisémico: la personalidad. Para comprender sus características y manifestaciones existe una variedad de teorías que proporcionan un medio para explicar la manera como las personas adquieren y cambian los aspectos de sus conductas e intentan comprender las diferencias entre individuos, en cuanto a la expresión de dichos comportamientos. explica que el ser humano es un "organismo individual fundamentalmente organizado e integrado, el cual responde no sólo a estímulos externos (presiones), sino también a factores internos, por lo que se le podría caracterizar como esencialmente dinámico". Al encontrarse con el individuo, las presiones dan paso a un impulso o necesidad, que originará una conducta compleja. Las necesidades provocadas directamente por procesos internos, pero con mayor frecuencia por la presencia de una fuerza del ambiente, se pueden inferir de la respuesta a una clase particular de objetos o estímulos, la expresión de un afecto particular, entre otras. Según el mismo autor, la personalidad sería la encargada de conciliar las demandas de satisfacción de las necesidades con las exigencias sociales. Así, el objetivo de la personalidad sería generar y reducir tensiones, diseñar programas para lograr metas distantes, disminuir o resolver conflictos, sin entrar en dificultades con las necesidades más

importantes y ajustar los niveles de aspiraciones para aumentar la posibilidad de que sean alcanzados. De este modo, la personalidad tendría la misión de dar a las necesidades una forma de expresión más aceptable socialmente. Así, aparece el término de “variables de personalidad”, siendo la variable una forma de reacción social. (p.2)

2.2.2. Edad

En cuanto a la edad según ese autor (Rodríguez, 2019) se puede definir como un concepto lineal y que implica cambios continuos en las personas, pero a la vez supone formas de acceder o perdida de derecho a recursos, así como la aparición de enfermedades o discapacidades. Pero uno de los cambios más relevantes es la llegada a la edad de jubilación y el proceso de adaptación a la nueva etapa es un tema destacado de estudio y aplicación de nuevos programas de formación dirigidos a este colectivo de personas. En esta línea actualmente". (p.9)

La edad de los directores constituye un factor relevante en el desempeño directivo, ya que se relaciona estrechamente con la experiencia acumulada, la madurez emocional y la capacidad de liderazgo necesaria para la gestión educativa. Directores de mayor edad suelen contar con más años de trayectoria profesional, lo que les permite enfrentar situaciones complejas con mayor solvencia y tomar decisiones fundamentadas; además, su madurez favorece la resolución de conflictos, la estabilidad emocional y la gestión efectiva de equipos docentes. No obstante, los directores más jóvenes pueden aportar actualización en innovación pedagógica y manejo de tecnología, lo que indica que la edad, combinada con la formación, la

experiencia y las habilidades personales, influye de manera significativa en la eficacia del liderazgo, la planificación estratégica, el clima institucional y la supervisión pedagógica dentro de las instituciones educativas. Esto coincide con investigaciones recientes en el contexto educativo peruano que señalan que las competencias del liderazgo directivo (Jáuregui Eléspuru et al., 2022).

2.2.3. Género

Una docencia con perspectiva de género tiene en cuenta tanto las características biológicas de las personas (sexo) como las características sociales y culturales de las mujeres y de los hombres (género). tal como lo afirma (Casadesus, 2020): El género de los directores es un factor relevante en la gestión educativa, ya que puede influir en el estilo de liderazgo, la toma de decisiones y la interacción con la comunidad escolar. Diferentes estudios han mostrado que, aunque tanto hombres como mujeres pueden desempeñarse eficazmente en cargos directivos, las mujeres tienden a emplear un liderazgo más participativo y colaborativo, favoreciendo la comunicación, el trabajo en equipo y el clima institucional; mientras que los hombres, en algunos contextos, pueden adoptar un estilo más directivo o autoritario. Además, la diversidad de género en la dirección contribuye a la equidad y a la representación de distintos enfoques y perspectivas, enriqueciendo la toma de decisiones y la gestión pedagógica. Por lo tanto, el género no determina de manera absoluta el desempeño, pero constituye un determinante social y cultural que interactúa con la formación, la experiencia y las competencias del director, impactando en la eficacia de la gestión escolar.

2.2.4. Determinantes académicos y trayectoria laboral

La capacitación para el docente, es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos, en ese sentido el autor (Alfaro, 2021) refiere lo siguiente:

El activo más valioso que poseen las organizaciones y para el caso particular de las instituciones de educación es sin duda el recurso humano, personas que son quienes se encargan justamente de realizar las diversas actividades encaminadas a lograr los propósitos institucionales. Para ello y considerando que hoy en día el avance de las tecnologías de la comunicación y la exigencia de una mayor productividad, demandan irremediablemente mejores niveles de competencia en los docentes de las instituciones educativas. La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad que requiere nuestro país. (p.32)

2.2.5. Grado académico

Los grados académicos además de preparar a los profesionales también enseña el camino para producir ciencia, cultura e investigación. La formación universitaria debería servir además para el aprendizaje de uno mismo, de la construcción de la personalidad y de los fundamentos éticos del ejercicio profesional en ese sentido este autor (Alessio, 2020) refiere lo siguiente:

El grado académico de los directores es un factor fundamental que incide directamente en su desempeño, ya que refleja el nivel de formación, conocimientos teóricos y competencias profesionales adquiridas para la gestión educativa. Directores con mayores niveles académicos, como magíster o posgrado, suelen contar con herramientas más sólidas para planificar, organizar y supervisar los procesos pedagógicos y administrativos, además de estar mejor preparados para liderar innovaciones educativas y promover la mejora continua de la institución. Asimismo, la formación académica influye en la capacidad de análisis, la toma de decisiones fundamentadas y la implementación de estrategias efectivas de liderazgo, lo que repercute en la calidad educativa y en el clima institucional. En consecuencia, el grado académico constituye un determinante clave que, combinado con la experiencia y las habilidades personales del director, fortalece la eficacia de la gestión escolar y contribuye al logro de los objetivos institucionales. (p.3)

2.2.6. Condición laboral

Este asunto ha sido examinado y debatido de manera sostenida a lo largo del tiempo; en ese contexto, (Diaz, 2019) lo conceptualiza y desarrolla en los párrafos que se presentan a continuación:

En los últimos años, la composición del profesorado de educación básica del sistema público tanto de carácter permanente como temporal ha experimentado transformaciones sustanciales. Quedaron atrás las etapas en las que el personal bajo contrato representaba apenas entre el diez y quince por ciento del total, incrementándose de manera sostenida hasta conformar

cerca de la mitad del magisterio estatal a nivel nacional. La permanencia en condición contractual ha generado diversas implicancias. Entre ellas, ha puesto en evidencia las falencias existentes en la planificación de la formación docente, tanto en el número como en la calidad de los profesionales que egresan de la mayoría de institutos pedagógicos superiores y facultades universitarias de educación.

Asimismo, los procedimientos de vinculación laboral han evidenciado serias deficiencias en el sistema de registro y difusión de las vacantes disponibles, así como una escasa coordinación con los procesos de traslado, intercambio de plazas y otorgamiento de licencias. Esta desorganización ha provocado que numerosos contratos, inicialmente proyectados para cubrir la totalidad del año lectivo, se interrumpan de manera repentina cuando un docente titular o un profesor destacado retorna a su puesto tras finalizar su licencia. En tales circunstancias, el esfuerzo del docente por capacitarse, postular y obtener una vacante resulta infructuoso, ya que puede quedar sin empleo en cualquier momento.

En un tercer aspecto, para el Estado ha resultado financieramente más conveniente sostener a un número cada vez mayor de profesores bajo modalidades temporales que incorporarlos de manera definitiva a la carrera pública magisterial, aun cuando el régimen CAS implicó reconocer determinados beneficios, tales como asignaciones por condiciones especiales de servicio y compensaciones por vacaciones no gozadas. Asimismo, ante el debilitamiento de la formación profesional de estos docentes, la renovación periódica de los contratos ha generado la necesidad

de una mayor preparación individual para competir con otros postulantes por una plaza. Aunque no se dispone de evidencia concluyente, es razonable suponer que estos esfuerzos personales de capacitación han influido positivamente en el desempeño docente en el aula y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

A la inestabilidad que enfrentan los docentes al finalizar cada vínculo contractual, así como a la exigencia reiterada de trámites administrativos anuales, se añade el hecho de que la adjudicación de plazas no siempre se ha desarrollado mediante procedimientos claros ni en los tiempos adecuados. En determinadas UGEL, las vacantes continúan asignándose de manera improvisada, incluso en horarios en los que los postulantes con mayor puntaje no se encuentran presentes para asumir el cargo, siendo otorgadas a profesores con calificaciones inferiores y, en muchos casos, con menor idoneidad profesional. Esta situación ha generado numerosas quejas y reclamos por parte de los docentes perjudicados por dichas irregularidades.

De igual manera, los pagos salariales solían efectuarse con demoras recurrentes, en algunos casos de dos o incluso tres meses, llegando incluso a omitirse el reconocimiento de jornadas efectivamente laboradas, ya que algunos directivos exigían el inicio de funciones antes de la emisión oficial de la resolución contractual. Desde una perspectiva pedagógica, una política extensiva de contratación tampoco resulta conveniente, pues en la práctica se ha evidenciado que numerosos docentes terminan siendo asignados cada año a instituciones educativas distintas de aquellas en las que laboraron

previamente. Esta situación afecta principalmente a los estudiantes de los niveles inicial y primario, quienes no cuentan con la continuidad docente necesaria para su adecuado acompañamiento durante más de un periodo escolar. Asimismo, se observa que un número considerable de profesores, aun habiendo obtenido el derecho a una plaza, opta por no asumirla debido a la distancia geográfica de los centros educativos. Si bien los estímulos para laborar en zonas alejadas han mostrado ciertos avances, estos aún resultan insuficientes. En este contexto, sería pertinente analizar las experiencias de países que han logrado resultados favorables en sus políticas de educación rural, como es el caso de Colombia. En dicho país, es habitual encontrar en las áreas rurales a docentes con alta preparación profesional, quienes manifiestan satisfacción por su labor educativa y disposición para permanecer en estas zonas. Además, cada año de servicio en el ámbito rural es contabilizado de manera diferenciada para efectos de beneficios sociales, promoción en la carrera, ingresos económicos y jubilación.

Asimismo, los docentes que laboran en estos espacios perciben un incremento salarial del quince por ciento durante el tiempo que permanecen en dichas localidades, acceden a programas diferenciados de actualización profesional, cuentan con preferencia para obtener financiamiento educativo destinado a estudios superiores y disponen de licencias de hasta cinco días para participar en actividades pedagógicas relacionadas con la ejecución de los Proyectos Educativos Institucionales. No obstante, una situación que requiere ser enmendada en el contexto peruano es la omisión del reconocimiento del derecho de los maestros del ámbito rural a solicitar, tras

un periodo determinado, su reasignación a centros educativos ubicados en zonas más cercanas a los entornos urbanos. Numerosos docentes han formulado esta solicitud de manera reiterada durante años, sin recibir respuesta por parte de las instancias regionales o de las UGEL. (p.35)

El acuerdo extendido en torno al valor que tiene que un profesional tenga estabilidad laboral. La situación laboral de muchos docentes es que son contratados esta situación ha venido siendo examinado y debatido desde hace tiempo; en ese marco (Diaz, 2019) lo conceptualiza y desarrolla en los párrafos siguientes:

Durante los últimos años, la composición del profesorado de educación básica en el sistema público —tanto con nombramiento como bajo contrato— ha experimentado transformaciones significativas. Quedaron atrás las etapas en las que el personal contratado representaba apenas entre el 10% y el 15% del total, pasando de manera gradual a constituir cerca de la mitad del magisterio estatal a nivel nacional. Permanecer bajo la modalidad contractual ha generado diversas implicancias. Por una parte, ha puesto en evidencia las falencias existentes en la planificación de la formación docente, tanto en términos de número como de calidad de los profesionales que egresan de la mayoría de institutos pedagógicos y escuelas universitarias de educación.

Asimismo, los mecanismos de vinculación laboral han evidenciado deficiencias en el sistema de registro de vacantes disponibles, así como una débil articulación con los procedimientos de traslado, intercambio de plazas y otorgamiento de licencias. Esta descoordinación ha provocado que

numerosos contratos previstos para cubrir la totalidad del año lectivo se interrumpan de manera inesperada, debido al retorno de docentes titulares o de aquellos que habían concluido periodos de destaque o licencia. En tales circunstancias, el esfuerzo del profesor por capacitarse, postular y obtener una vacante pierde sentido, pues puede quedar sin empleo en cualquier momento. En otro aspecto, para el erario público ha resultado menos costoso sostener un número cada vez mayor de docentes bajo modalidades temporales que incorporarlos a la carrera magisterial, aun cuando el régimen CAS implicó reconocer ciertos beneficios, como asignaciones por condiciones especiales de servicio y compensaciones por vacaciones no gozadas. Paralelamente, frente al debilitamiento de la formación inicial de estos profesionales, la renovación periódica de los contratos los ha llevado a reforzar su preparación para competir con otros postulantes por una plaza. Aunque no existen estudios concluyentes al respecto, es razonable suponer que estos esfuerzos individuales de actualización han repercutido positivamente en la práctica pedagógica y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. A la inestabilidad de trabajo que se presenta al finalizar cada vínculo contractual y a la exigencia anual de trámites administrativos reiterados, se añade el hecho de que la asignación de puestos no siempre se ha realizado mediante mecanismos claros ni en los plazos adecuados. En determinadas UGEL, las plazas continúan adjudicándose de manera imprevista, incluso en horarios en los que los docentes que obtuvieron el mayor puntaje no se encuentran presentes para asumir el cargo, siendo otorgadas a profesionales con calificaciones inferiores. Esta situación ha

generado numerosas quejas por parte de los docentes perjudicados. Asimismo, los pagos salariales se efectuaban con demoras constantes, en ocasiones de dos o tres meses, e incluso sin reconocer jornadas efectivamente trabajadas, ya que algunos directivos exigían el inicio de labores antes de la emisión formal de la resolución contractual. Desde el enfoque pedagógico, una política extensa de incorporación de docentes tampoco resulta beneficiosa, ya que en la práctica se observa que muchos maestros terminan asignados a un centro educativo distinto del que atendieron el año anterior. Esto afecta principalmente a los estudiantes de nivel inicial y primaria, quienes carecen de continuidad con sus docentes durante más de un ciclo escolar. Además, existen numerosos profesores que, aun teniendo derecho a una plaza, rehúsan asumirla debido a la lejanía de las escuelas. Si bien los incentivos para laborar en regiones remotas han mejorado, aún resultan insuficientes. Sería aconsejable analizar las experiencias de aquellos países que han implementado con éxito políticas de educación rural.

En los sectores alejados, es frecuente encontrar un número notable de educadores con alta preparación, que se sienten satisfechos por su labor pedagógica y por permanecer en esos lugares. Cada año de servicio en estas regiones se contabiliza doble para efectos de prestaciones laborales, ascensos, salarios y jubilaciones. Asimismo, reciben un incremento del 15% mientras trabajen allí, participan en programas especiales de formación, gozan de prioridad en créditos educativos para estudios superiores y pueden solicitar permisos de hasta cinco días para asistir a talleres pedagógicos

relacionados con la implementación de proyectos escolares institucionales. Una práctica que necesita ajustarse en el Perú es la falta de reconocimiento del derecho de los docentes rurales a ser trasladados, tras cierto tiempo, a puestos más próximos a la ciudad. Muchos educadores han solicitado este beneficio durante años, pero la administración regional o las UGEL lo han ignorado. (p.35)

Este acuerdo extendido respecto a la trascendencia de que un profesional tenga estabilidad laboral.

1.1.1 Años de servicio

Laborar en el cargo de director de una institución educativa y realizarlo con una vocación de servicio requiere aspectos importantes, al respecto este autor (Saavedra, 2019) refiere lo siguiente:

Los seres humanos desde que nacemos hasta que morimos estamos en un constante proceso de aprendizaje, siempre y cuando se realice de modo consciente y reflexivo, así como, lo describe el autor antes mencionado, si pensamos bien mientras aprendemos, aprendemos bien, en este sentido, saber cómo valorarse en sí mismo y aprovechar el devenir del mundo, ya que, este mundo está lleno de experiencias que a la larga pueden convertirse en aprendizajes utilizables durante diferentes circunstancias. La propia experiencia es el mejor camino para aprender, de otra manera, no sería nuestro aprendizaje, sino el que han desarrollado otras personas que vivieron experiencia parecidas, somos protagonistas de nuestra historia, solo a través de nuestras vivencias aceptamos los errores o fallos, sacamos conclusiones y seguimos adelante, lo que significa, que aprender es avanzar

y crecer en sí mismo, sopesando las circunstancias, obstáculos y reflexionado en cada acto que realizamos, de esta manera, vamos descubriendo y experimentando la esencia de la curiosidad, y en consecuencia, de la vida.

2.2.7. Institución educativa

Las instituciones educativas de este estudio están ubicadas en el distrito de Paratia, ubicado en la provincia de Lampa, departamento de Puno (Perú), se caracteriza por su alta altitud y clima de puna. Se encuentra en la zona norte del departamento y en la parte sur del país, siendo su capital Paratia, que se encuentra a 4371 msnm.

Características del distrito:

- Ubicación: Se encuentra al centro de la provincia de Lampa.
- Altitud: La capital Paratia se encuentra a 4371 msnm.
- Superficie: Tiene una superficie de 745,08 km².
- Clima: Posee un clima de puna.
- Temperaturas: Las temperaturas suelen estar entre 3-11°C.
- Población: Si bien no se especifica la población actual, se conoce que la población de Paratia es indígena y que, históricamente, ha sido sede de diversos proyectos de cooperación internacional.
- Actividades económicas: Se destacan actividades como la agricultura, especialmente en la crianza de ganado, y el turismo, que se ve impulsado por los paisajes de la zona y las atracciones culturales.

- Cultura: Se han descubierto pinturas rupestres en la zona, lo que sugiere un rico pasado cultural.

Paratia es uno de los muchos distritos que componen la provincia de Lampa, la cual a su vez se ubica en el departamento de Puno. El departamento de Puno se caracteriza por sus paisajes andinos, su alta altitud y su clima frío. En resumen, Paratia es un distrito de alta montaña, con un clima de puna, que se encuentra en la región sur del Perú y forma parte de la provincia de Lampa.

2.2.8. Características de la institución

En Perú, una institución unidocente es un centro educativo, generalmente en zonas rurales, que cuenta con un solo docente encargado de la enseñanza de todos los grados y asignaturas. Estas instituciones son comunes en zonas rurales con poca población estudiantil.

Características:

Un solo docente:

La característica principal es que el centro educativo tiene solo un docente a cargo de todos los estudiantes y asignaturas.

Zonas rurales: Es común encontrar instituciones unidocentes en zonas rurales, donde la población estudiantil es menor y la infraestructura es más limitada.

Multigrado: Los estudiantes de diferentes grados suelen estar en la misma aula, lo que requiere que el docente adapte la enseñanza a los diferentes niveles de aprendizaje.

Desafíos: Las escuelas unidocentes enfrentan desafíos en términos

de recursos, infraestructura y la carga de trabajo del docente, que debe manejar diferentes grados y asignaturas simultáneamente.

Importancia: A pesar de los desafíos, las instituciones unidocentes son importantes para garantizar el acceso a la educación en áreas rurales, donde la disponibilidad de otros tipos de instituciones educativas puede ser limitada

En el Perú, las instituciones **polidocentes** son centros educativos con varios docentes, donde generalmente cada docente enseña a una o más secciones. Estas instituciones pueden ser polidocentes completas (con seis o más docentes) o polidocentes incompletas o multigrado (con un profesor a cargo de más de un grado).

Poli docentes completo:

Se caracterizan por tener un número de docentes igual o mayor que el número de secciones. En este tipo de instituciones, cada docente suele tener la responsabilidad de enseñar a una sección específica.

Poli docentes incompletas/multigrado:

En estas instituciones, un solo profesor puede estar a cargo de enseñar a estudiantes de diferentes grados o niveles. Este tipo de organización es común en zonas rurales.

Acompañamiento pedagógico:

El Ministerio de Educación ha implementado programas específicos, como el "Acompañamiento Pedagógico Polidocente",

para apoyar a los docentes en estas instituciones, especialmente en las zonas rurales.

Ubicación:

Las instituciones polidocentes completas suelen encontrarse más en áreas urbanas, mientras que las unidocentes y multigrado se concentran en zonas rurales.

2.2.9. Estilo de liderazgo

Además de potenciar sus competencias individuales, el profesor necesita igualmente consolidar sus destrezas sociales, de las cuales destaca el liderazgo del director. Este liderazgo se refleja en los procedimientos de comunicación y en el vínculo permanente del líder y los miembros del grupo educativo. La mayoría de las definiciones actuales coinciden en que el liderazgo implica una influencia interpersonal, entendida como la capacidad de motivar y guiar a otros para alcanzar objetivos comunes. Un líder eficaz debe contar con habilidades como perspicacia, proactividad, disposición para mejorar continuamente y confianza personal, cualidades que permiten dirigir de manera efectiva (Vega Carrera, 2024). En el contexto educativo, esto implica que el director debe ejercer un liderazgo no solo dentro del centro educativo, sino también con la comunidad, ya que de ello depende en gran medida el éxito de la institución.

Liderazgo democrático

El líder educativo utiliza estrategias de negociación y arreglo recíproco, mediante las cuales conforman la organización reciben ciertos beneficios en retribución por su compromiso y deferencia

hacia la gestión directiva. Este tipo de liderazgo se caracteriza por ser persuasivo y consultivo, fomentando la intervención dinámica de los docentes y demás agentes educativos en la consecución de los objetivos institucionales y particulares, al tiempo que favorece la apertura al impulso de prácticas innovadoras en los ámbitos pedagógico y administrativo, incluida la incorporación de recursos tecnológicos. Investigaciones recientes en el contexto peruano han señalado que un liderazgo directivo con estas características contribuye a crear climas institucionales positivos y a fortalecer los procesos de gestión educativa, lo cual motiva significativamente al personal de las instituciones (Salazar Díaz, 2023).

Según Valdez, Torres y Huamán (2023), desde la perspectiva del liderazgo situacional, este no se limita exclusivamente a la autoridad formal asignada por el cargo, sino que puede emerger de cualquier integrante de la organización educativa. El liderazgo se proviene del entorno y de las interacciones entre los miembros, quienes se condicionan recíprocamente para movilizar acciones hacia el logro de los objetivos institucionales, enfatizando la adaptabilidad y la respuesta contextual ante las demandas educativas.

El liderazgo liberal, también denominado “laissez-faire”, se caracteriza por la mínima intervención del líder en la toma de decisiones, otorgando alta autonomía al equipo para que gestione sus propias tareas y proyectos. En este estilo, el líder delega

autoridad y confía en la capacidad de los docentes y colaboradores para organizar sus funciones de forma independiente, lo que puede influir tanto en la motivación como en los resultados de los procesos institucionales. Estudios recientes realizados en el contexto educativo latinoamericano señalan que, aunque el liderazgo laissez-faire puede favorecer la iniciativa individual, su falta de supervisión y dirección activa puede limitar la cohesión grupal y la eficacia operativa en la gestión escolar (Sosa Aquino, 2025).

Desempeño de los directores

Existen varias definiciones sobre el desempeño docente. (Guzmán, 2020) afirma que “en nuestra sociedad; un mundo globalizado, tecnológico y competitivo que apunta hacia la calidad de la educación y los grandes desafíos por los que atraviesa la educación peruana se observa que los procesos de enseñanza aprendizaje en la educación secundaria actual tienen que cambiar en las perspectivas de los nuevos paradigmas. Las instituciones educativas deben incorporar las transformaciones que se producen en la realidad contemporánea, es decir, transitar de la pasividad a la acción y al desarrollo de nuevas iniciativas.” (p. 45).

(Córdova, 2020) sostiene que “para que la transformación se convierta en una práctica habitual en las instituciones, es imprescindible que los actores adopten una actitud proactiva frente al cambio, comprendan la tarea educativa y empleen herramientas y técnicas metodológicas que permitan implementar en la práctica los nuevos paradigmas, haciendo su labor más eficiente y efectiva. Siendo el rendimiento académico un

indicador del éxito frente a las demandas sociales, surge ante los adolescentes como un medio fundamental para alcanzar sus metas de ingreso a un mundo de realización laboral, profesional o técnico.” (p. 52).

Asimismo, como indica (Muñoz, 2020), la dimensión orientadora del cuerpo docente se fundamenta en que “el aprendizaje humano resulta altamente complejo, involucrando no solo la esfera intelectual o cognitiva, sino la totalidad de la persona; el individuo aprende a partir de sus experiencias, motivaciones, expectativas, valoraciones, emociones, entre otros” (p. 11).

Las competencias fundamentales del director o directora son complejas, al integrar un conjunto de saberes, destrezas, hábitos, capacidades pedagógicas, orientaciones valorativas, intereses, motivaciones y rasgos personales que las conforman, lo cual evidencia la necesidad de precisar su alcance y forma de operacionalización, tal como se dice en seguida.

Importancia de la evaluación del desempeño

Pérez, O. (2020) señala que técnicamente la valoración constituye un proceso integral y cognitivo, puesto que se generan saberes; instrumental, dado que demanda el diseño y la implementación de procedimientos, herramientas y técnicas específicas; y axiológico, ya que implica necesariamente asignar un valor a aquello que se evalúa.

De otro lado, este autor también destaca su importancia centrada en el sentido de la orientación educativa y orienta la conducta de los individuos, no únicamente por los resultados que pueda generar, sino

porque establece previamente lo que se considera deseable, valioso, y lo que debe ser.

Otro punto a destacar de (Jimenez, 2020) es su opinión sobre la función de la evaluación del desempeño docente en el fortalecimiento de la actividad escolar es doble. Por un lado, como herramienta técnica de control, responsabilidad y rendición de cuentas, la institución educativa constituye un entorno que integra relaciones interpersonales, estructuras, tareas y presupuestos, además de una obligación contractual de brindar un servicio de calidad a la comunidad. Por otro lado, como instrumento de formación y perfeccionamiento de los profesionales de la educación (capacidad interna de mejora), respeta la misión social de la escuela, entendida como un proyecto integral que trasciende la mera agrupación de personas y disciplinas específicas.

Competencia en administración

Loaiza y Guerra, (2011), comprenden la comprensión integral de la gestión científica educativa y de la supervisión escolar, incluyendo sus teorías, principios, contenidos, métodos y técnicas; abarca el desarrollo del liderazgo, la capacidad del director para interactuar con los sujetos bajo su responsabilidad, guiarlos con un alto nivel de compromiso y motivación, alcanzar las metas institucionales, fortalecer la comunicación, aplicar un estilo de dirección adecuado y potenciar sus cualidades personales. En su rol de supervisor, el director debe orientar, asesorar, vigilar y evaluar al personal docente en las labores pedagógicas, educativas, metodológicas e investigativas, con el fin de contribuir a su perfeccionamiento profesional.

Esta competencia se compone de:

- Conocimiento de los principios esenciales de la gestión escolar, como instrumento teórico-metodológico para interactuar con el objeto de dirección.
- Capacidad para planificar, estructurar, regular, controlar y evaluar los distintos procesos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Destreza para detectar problemáticas en la institución educativa, así como diseñar, implementar, supervisar y valorar estrategias orientadas a su resolución.
- Habilidad para liderar la planificación, ejecución, supervisión y evaluación del proyecto educativo institucional.
- Capacidad para conducir los procesos de transformación y mejora dentro de la institución escolar.
- Competencia en la aplicación de técnicas de gestión para la toma de decisiones, delegación de responsabilidades, conducción de reuniones y despachos, y optimización del tiempo de trabajo personal.
- Conocimiento de los elementos fundamentales vinculados con la administración financiera en el ámbito educativo.
- Comprensión de las funciones de supervisión, incluyendo sus principios, métodos y procedimientos.
- Destreza para administrar de manera eficiente los recursos económicos, materiales y bibliográficos del centro educativo.
- Destreza en la utilización de Tecnologías de la Información y la

Comunicación (TIC) en la gestión institucional.

- Capacidad para optimizar el trabajo del equipo docente apoyándose en los órganos de dirección y técnicos.
- Habilidad para coordinar las labores con los diferentes órganos escolares y aprovechar sus potencialidades en función de los objetivos estratégicos de la institución.
- Competencia para generar un clima de seguridad y confianza, mantener una comunicación efectiva y liderar al equipo mediante métodos educativos y persuasivos para alcanzar las metas institucionales.
- Capacidad de comunicación empática con estudiantes, personal educativo, familias y comunidad.
- Habilidad para motivar, estimular e incentivar el logro de resultados positivos tanto individuales como colectivos.
- Actitud receptiva ante opiniones, inquietudes, preocupaciones, aspiraciones, quejas y discrepancias de alumnos, docentes y padres de familia.
- Capacidad para aplicar de manera oportuna y ética los procedimientos y métodos necesarios para identificar inquietudes, diseñar intervenciones y ejecutar acciones que mitiguen y canalicen dichas situaciones.
- Capacidad para resolver conflictos y conciliar los intereses del personal docente con los estudiantes, las familias y los objetivos institucionales.

- Competencia para evaluar de manera integral, justa, rigurosa y diferenciada al equipo que dirige.
- Destreza en la aplicación de métodos y técnicas de trabajo colaborativo y supervisión.
- Habilidad para actuar con independencia y responsabilidad dentro del marco de las atribuciones conferidas.
- Capacidad de autoconocimiento, control personal, disciplina, crítica constructiva, exigencia propia y apertura al desarrollo personal.

Competencia técnico metodológicas

Esta competencia esencial surge de la combinación e interrelación dinámica de diversas aptitudes que reflejan la adquisición de saberes, destrezas, hábitos, capacidades y experiencias vinculadas a múltiples áreas del conocimiento, las cuales confluyen para potenciar la labor de gestión, y que el director debe demostrar en su desempeño profesional. Dicha competencia se compone de:

- Competencias en la labor pedagógica y de orientación metodológica como docente, especialmente en lo relativo a la gestión del aprendizaje del alumnado.
- Conocimientos fundamentales sobre los principios del proceso educativo y la metodología docente, particularmente en lo concerniente a teorías del aprendizaje, estructura escolar, formación integral del estudiante y diseño curricular.
- Comprensión de la relación de la educación primaria con los demás subsistemas del Sistema Nacional de Educación.

- Capacidad para diseñar estrategias de mejora basadas en los resultados del aprendizaje.
- Destreza en la utilización eficiente de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la función docente.
- Habilidad para planificar, organizar y ejecutar evaluaciones integrales de los estudiantes, interpretar los resultados y determinar patrones para desarrollar estrategias educativas pertinentes.
- Capacidad para liderar y coordinar el trabajo metodológico en la institución educativa.
- Habilidad para diagnosticar las necesidades formativas del personal pedagógico, planificar intervenciones y promover la actualización y desarrollo profesional del colectivo docente.
- Capacidad para planificar, liderar y valorar las actividades de investigación científica en la institución educativa.
- Competencia para analizar, diseñar y coordinar el desarrollo de las labores académicas con la familia y la comunidad.

Funciones del director en los centros educativos

De acuerdo con el manual de operación de los centros educativos públicos de Nicaragua (MINEDU, 2010), el capítulo VI, artículo 76, define las atribuciones correspondientes a los responsables de los planteles. Artículo 76.- Atribuciones del director del establecimiento educativo estatal:

Funciones administrativas

- Observar y hacer observar los objetivos estratégicos y lineamientos formativos dispuestos por la autoridad rectora del sector.

- Diseñar el programa operativo anual del establecimiento, sustentado en directrices sectoriales y construido de manera articulada con los actores institucionales, asegurando su adecuada puesta en marcha y seguimiento.
- Asegurar la estructuración del esquema organizativo del plantel de gestión estatal.
- Velar por la conformación y permanente actualización de los legajos del personal académico y de apoyo administrativo.
- Monitorear y valorar el desempeño del cuerpo docente en relación con la aplicación de lineamientos, mallas curriculares y programaciones pedagógicas.
- Recibir inspecciones de instancias centrales, regionales y locales, garantizando la aplicación de las sugerencias formuladas por los equipos evaluadores.
- Sostener articulación continua con el órgano colegiado institucional para asegurar el adecuado desenvolvimiento del plantel.
- Comunicar a los miembros de la comunidad institucional las disposiciones emitidas por el ente rector del sector.
- Impulsar e intervenir activamente en la conformación, normatividad y operatividad del órgano de representación escolar.
- Asegurar la intervención de los actores institucionales en la formulación del plan educativo de largo plazo, conforme a los lineamientos establecidos por el MINEDU.

- Cumplir en tiempo y forma la elaboración y remisión de informes establecidospor el Ministerio de Educación.
- Asegurar la renovación permanente de la documentación oficial de control institucional.
- Velar por la puesta al día de los indicadores informativos del establecimiento educativo.
- Impulsar la inscripción estudiantil mediante estrategias orientadas a lograr cobertura completa.
- Articular la utilización de la infraestructura y de los recursos disponibles de los planteles educativos, a fin de potenciar los recursos materiales existentes en el núcleo educativo
- Conservar un registro vigente de los bienes patrimoniales, recursos tecnológicos y suministros pedagógicos pertenecientes a la institución estatal.

Funciones técnico metodológicas

- Articular el acompañamiento pedagógico y la organización institucional del ámbito educativo asignado a su jurisdicción territorial, cuando ejerza funciones como responsable de centro matriz.
- Aplicar y supervisar de manera permanente la propuesta curricular nacional vigente.
- Asegurar el apoyo especializado y orientador al equipo académico y al personal de gestión a su cargo.
- Velar por la realización de actividades formativas destinadas al profesorado y a las familias.

- Favorecer el fortalecimiento profesional del personal docente en ámbitos científicos, tecnológicos, humanísticos y psicopedagógicos, promoviendo una actitud investigativa que potencie su labor como promotor de transformación.
- Asegurar la presencia del personal pedagógico e intervenir en jornadas de valoración, planificación y formación académica, articulando la ejecución de dichas actividades.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Determinantes: Factores o elementos que influyen de manera directa o indirecta en un fenómeno o proceso. En el contexto educativo, los determinantes pueden ser personales, organizacionales o ambientales, y afectan el desempeño de los directores.

Desempeño: Grado en el que un individuo cumple con sus funciones y responsabilidades dentro de una organización. En este estudio, se refiere al nivel de eficacia, eficiencia y calidad con que los directores ejecutan sus labores en las instituciones educativas públicas.

Instituciones educativas públicas: Centros de enseñanza financiados y administrados por el Estado, destinados a brindar educación gratuita y de calidad a la población. Estas instituciones deben cumplir con los lineamientos educativos establecidos por el Ministerio de Educación.

Liderazgo educativo: Capacidad del director para influir, motivar y guiar al personal docente y a los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y mejorando los resultados educativos.

Gestión escolar: Serie de actuaciones y determinaciones destinadas a estructurar, conducir y valorar los recursos humanos, materiales y pedagógicos de una institución educativa para lograr los objetivos institucionales.

Clima institucional: Conjunto de percepciones, valores, normas y relaciones dentro de una institución educativa que afectan la motivación y el desempeño de los docentes y directivos.

Motivación: Conjunto de razones internas y externas que impulsan a los directores a actuar, tomar decisiones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente.

Cultura organizacional: Sistema de valores, creencias y prácticas compartidas que guía el comportamiento de los miembros de la institución y condiciona la forma en que se realizan las actividades educativas y administrativas.

Evaluación educativa: Proceso de recolección y análisis de información sobre el funcionamiento de la institución, la actuación profesional del personal pedagógico y los resultados alcanzados por el alumnado con el fin de tomar decisiones de mejora.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

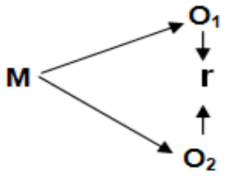
CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio presentó un diseño no experimental, debido a sin que existiera intervención intencional sobre los factores examinados. Los fenómenos fueron observados y analizados tal como se presentaron en su contexto natural, con el propósito de describirlos y examinar la relación existente entre ellos, sin intervenir ni alterar las condiciones en las que ocurrieron.

El diseño corresponde al siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

V1= Determinantes

V2= Desempeño

R = Correlación de las variables

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio desarrollado correspondió al tipo aplicada, debido a que se orientó a la utilización de conocimientos teóricos y científicos con el propósito de dar solución a un problema específico de la realidad. Este tipo de investigación buscó generar resultados prácticos y útiles, contribuyendo a la mejora, optimización o transformación de una situación concreta, más que a la simple generación de conocimiento teórico, tal como lo señalan Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2018). Los hallazgos obtenidos permitieron proponer alternativas o estrategias que pudieron ser aplicadas directamente en el contexto objeto de estudio.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a el cual se sustentó en la obtención y el procesamiento de información de carácter cuantitativo los cuales permitieron medir las variables de estudio de manera objetiva. Asimismo, se emplearon procedimientos estadísticos para el procesamiento y análisis de la información, lo que facilitó la comprobación de hipótesis y la obtención de resultados precisos y verificables, orientados a la explicación del fenómeno estudiado, conforme a lo indicado por Hernández-Sampieri et al. (2018).

La investigación fue de nivel correlacional, dado que buscó establecer el nivel de asociación presente entre los factores analizados, sin manipularlas. A través del análisis estadístico de los datos recolectados, se estableció la intensidad y el sentido de la asociación entre dichas variables, lo que permitió identificar vínculos significativos y

contribuir a la comprensión del fenómeno analizado, según lo propuesto por Hernández-Sampieri et al. (2018).

3.3. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló bajo el método hipotético deductivo, el cual consistió en la formulación de hipótesis a partir de fundamentos teóricos y antecedentes científicos, para luego someterlas a comprobación empírica mediante la recolección y el análisis de datos cuantitativos. A partir de este proceso, se dedujeron conclusiones que permitieron aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, contribuyendo a la explicación del fenómeno estudiado, de acuerdo con lo señalado por Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2018).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población de estudio estuvo integrada por 12 responsables de diversos centros de enseñanza ubicados en la jurisdicción de Paratía. Se incluyeron un total de 12 instituciones educativas públicas, abarcando tanto el nivel secundario como el primario, con el fin de representar adecuadamente la diversidad del sistema educativo en el distrito. En cada una de estas instituciones, se consideró como objeto de estudio a su respectivo director, dado que estos profesionales desempeñaron un papel central en la gestión y liderazgo de sus centros educativos. De esta manera, se logró recopilar información relevante sobre los determinantes asociados al desempeño directivo en el contexto local, garantizando que todos los sujetos de la población fueran incluidos en el análisis.

A continuación, se detalla la población respectiva.

Tabla 1

Población Distrito de Paratía

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DIRECTOR	PORCENTAJE	DOCENTES POBLACIÓN
IEP N° 70453 “Llanca”	1	100%	2
IEP N° 70439 “Quillisani”	1	100%	3
IEP N° 70426 “Paratia”	1	100%	2
IEP N° 70463 “Ccaquerl”	1	100%	1
IEP N° 70449 “Chilahuito”	1	100%	6
IEP N° 70623 “Chingani”	1	100%	1
IEP N° 70444 “Jarpaña”	1	100%	1
IEP N° 70661 “Milloccochapata”	1	100%	1
IEP N° 70472 “Alpacoyo”	1	100%	1
IES. “Manco Capac” Paratia	1	100%	8
IES. “Chilahuito”	1	100%	8
IES. “Emilio Cayllahua”- Quillisani	1	100%	8
TOTAL	**12**		**42**

Fuente: Oficina general de estadística e informática

3.4.2. Muestra

No se realizó un proceso de selección de muestra, dado que se trabajó con la totalidad de la población. Esta estuvo conformada por 12 directores, quienes representaron la totalidad de las instituciones educativas públicas incluidas en el estudio. Al considerar a todos los directores, se garantizó que la información recopilada reflejara de manera completa y precisa la realidad del desempeño directivo en las instituciones de Paratía.

Criterios de inclusión:

- Directores que ejercieron funciones en instituciones educativas públicas del distrito de Paratia durante el año 2022.
- Directores que aceptaron participar voluntariamente en la investigación.
- Instituciones educativas que contaban con documentación y registros oficiales actualizados para la verificación de variables.
- Directores con un mínimo de un año de experiencia en el cargo, asegurando conocimiento del funcionamiento institucional.

Criterios de exclusión:

- Directores de instituciones privadas o de otros distritos diferentes a Paratia.
- Directores que no ejercieron funciones durante el año 2022 o que se encontraban en licencia prolongada.
- Directores que no otorgaron consentimiento para participar en la investigación.

3.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Técnicas

Variable 1: Se utilizó la encuesta, para obtener datos directos de los directores sobre los factores que influyeron en su desempeño. Esta técnica permitió recopilar información estructurada de manera sistemática, facilitando la comparación y el análisis de las respuestas. La encuesta se aplicó de forma individual, garantizando que cada director pudiera expresar

sus percepciones y experiencias de manera personal y precisa, lo que contribuyó a obtener resultados confiables y representativos de la población estudiada.

Variable 2: Se utilizó la observación, se empleó como técnica complementaria, con el propósito de verificar de manera directa el comportamiento, las prácticas y la dinámica de gestión de los directores en su entorno laboral. Esta técnica permitió registrar hechos y conductas de manera objetiva, captando aspectos que no siempre pueden ser reflejados en las respuestas de la encuesta. A través de la observación, se pudo analizar la interacción de los directores con los docentes, estudiantes y el personal administrativo, así como la manera mediante la cual se ejecutaban los mecanismos de conducción institucional y liderazgo educativo en cada institución

3.5.2. Instrumentos

Variable 1: Fue un cuestionario que fue aplicado a los directores a fin de conocer los determinantes asociados a la actuación profesional de las autoridades educativas que dirigen los centros de enseñanza de carácter estatal del Distrito de Paratia.

Para la evaluación de la dimensión estilos de liderazgo, se utilizó adicionalmente un cuestionario fundamentado en el modelo de Fiedler, con la finalidad de identificar el tipo de liderazgo ejercido por los directores de instituciones educativas públicas y privadas del nivel primario de la Educación Básica Regular. Dicho instrumento está conformado por 30

ítems y presenta cuatro alternativas de respuesta: nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Variable 2: Se utilizó una guía de observación, basado en el MINEDU

Las fichas técnicas de la valoración del desempeño en funciones directivas de EBR (Educación Básica Regular) en Perú son herramientas del Ministerio de Educación (Minedu) que detallan los criterios, indicadores, medios de verificación y responsables para evaluar el desempeño de los directores de instituciones educativas. Estas fichas son cruciales para un proceso de evaluación justo y objetivo, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión directiva.

El modelo de evaluación del desempeño directivo en EBR se compone de las siguientes características:

Dimensiones: Se evalúan diferentes aspectos del desempeño directivo, como la conducción de la práctica pedagógica, el fortalecimiento de competencias docentes, la gestión de la convivencia escolar, entre otros.

Subdimensiones: Cada dimensión se subdivide en aspectos más específicos que permiten una evaluación más detallada.

Criterios: Son características o atributos del desempeño que se evalúan.

Indicadores: Son datos cuantitativos o cualitativos que evidencian el cumplimiento de un criterio.

Medios de verificación: Son las pruebas o evidencias que respaldan el cumplimiento de los indicadores.

Instrumentos: Son las herramientas utilizadas para recabar información, como guías de observación, entrevistas, etc.

Responsables: Determinan quiénes recogen la información.

Niveles de logro: Escala que describe la progresión del desempeño en la sub dimensión.

3.5.3. Fuentes

Como fuentes principales se utilizaron:

Fuentes primarias Las fuentes primarias son aquellas que proporcionan información de primera mano directamente relacionada con el objeto de estudio. En esta investigación, se utilizaron:

- Encuestas a responsables de las instituciones educativas públicas de Paratía, aplicadas de manera individual para recopilar información sobre su formación, experiencia, liderazgo, gestión escolar y otros factores asociados a su desempeño.
- Observación directa de los directores en sus funciones diarias, registrando su interacción con docentes, estudiantes y personal administrativo, así como la implementación de procesos de gestión y liderazgo en la institución.
- Entrevistas informales o registros administrativos proporcionados por las instituciones, que permitieron verificar datos sobre la estructura organizativa, normativa interna y desempeño institucional.

Estas fuentes permitieron obtener información actual, contextualizada y directamente vinculada con los determinantes del desempeño directivo en el distrito de Paratía.

Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias comprenden información ya elaborada por

otros autores o instituciones, que sirve para fundamentar teóricamente la investigación. Entre ellas se consideraron:

- **Libros y artículos académicos** sobre liderazgo educativo, gestión escolar y desempeño directivo, que permitieron definir conceptos, identificar variables y establecer marcos teóricos relevantes.
- **Estudios previos e investigaciones relacionadas** sobre factores que inciden en el desempeño de directores escolares, tanto a nivel nacional como regional, que aportaron antecedentes y comparaciones para contextualizar los resultados.
- **Normativas y documentos oficiales del Ministerio de Educación** y del distrito de Paratía, que orientaron sobre los lineamientos, roles y responsabilidades de los directores en las instituciones educativas públicas.
- **Estadísticas y reportes institucionales** sobre desempeño académico y administrativo, que sirvieron como referencia para analizar indicadores institucionales y validar información obtenida de fuentes primarias.

El uso combinado de fuentes primarias y secundarias permitió garantizar la **validez, confiabilidad y solidez teórica** de la investigación, asegurando un análisis integral de los determinantes asociados al desempeño de los directores en el distrito de Paratía.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Para garantizar la obtención de información confiable y pertinente, se

diseñó un plan sistemático de recolección y procesamiento de datos, que incluyó varias etapas:

Recolección de datos

Se hicieron uso de las técnicas de encuesta y observación, enfocadas en los 12 directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Paratía. La encuesta se aplicó de manera individual, con preguntas estructuradas que permitieron recoger información sobre la formación académica, experiencia laboral, liderazgo, gestión escolar, motivación y otros factores asociados al desempeño directivo.

Simultáneamente, se realizó observación directa en cada institución, registrando las prácticas de gestión y liderazgo implementadas por los directores, su interacción con docentes y estudiantes, así como la dinámica administrativa. Esta técnica permitió complementar los datos obtenidos mediante la encuesta, garantizando la triangulación de la información.

Se verificó la completitud y coherencia de los datos inmediatamente después de su recolección, asegurando que todas las encuestas y registros de observación contuvieran la información necesaria para el análisis.

Procesamiento de datos

Una vez recolectados, los datos fueron organizados y sistematizados para su análisis. Las encuestas fueron codificadas y digitadas en una base de datos, utilizando categorías previamente definidas según los determinantes identificados. La información obtenida mediante observación se registró en fichas de análisis, clasificando las conductas y prácticas

observadas según su relación con el desempeño directivo.

Posteriormente, se aplicaron procedimientos de análisis estadístico descriptivo para determinar frecuencias, porcentajes y tendencias en las respuestas de los directores. Asimismo, se realizó un análisis comparativo entre los diferentes factores asociados al desempeño, integrando los datos de observación para validar la información obtenida de las encuestas.

Este plan de recolección y procesamiento permitió asegurar la validez, confiabilidad y sistematicidad de la información, proporcionando una base sólida para el análisis de los determinantes que influyeron en la labor desarrollada por los responsables de las instituciones educativas del distrito de Paratía.

3.7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Las hipótesis planteadas en la investigación se contrastaron con el propósito de determinar su veracidad o falsedad mediante el cálculo de probabilidades. Para procesar, filtrar e interpretar los datos obtenidos, se aplicó la prueba estadística Chi-cuadrado (χ^2), junto con pruebas asociadas, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Este procedimiento permitió identificar la relación existente entre los determinantes estudiados y el desempeño de los directores, así como establecer si las asociaciones observadas eran estadísticamente significativas, garantizando la validez de las conclusiones derivadas del análisis.

Formula:

$$x^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

χ^2: Chi cuadrado

e_i: frecuencia esperada

o_i: frecuencia observada

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Validez

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación fueron sometidos a un proceso de validación por tres expertos en el área educativa y en metodología de investigación, quienes evaluaron cuidadosamente cada uno de los ítems incluidos en las encuestas y las fichas de observación. Durante este proceso, los expertos realizaron observaciones críticas y sugerencias de mejora, con el objetivo de garantizar que los instrumentos midieran de manera precisa los determinantes asociados al desempeño de los directores y que fueran coherentes con los objetivos de la investigación.

La validación permitió confirmar la validez de contenido, asegurando que cada ítem fuera relevante, comprensible y representativo de la variable que pretendía medir. Asimismo, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos, verificando que los resultados fueran consistentes y reproducibles en condiciones similares. Este proceso proporcionó la seguridad de que los instrumentos eran adecuados para la recolección de información confiable y pertinente, contribuyendo a que los datos obtenidos reflejaran fielmente la realidad de los centros educativos estatales de Paratía.

De esta manera, la validación realizada por los expertos fortaleció la calidad metodológica del estudio y garantizó que la información recopilada sirviera como base sólida para el análisis de los determinantes del desempeño directivo.

3.8.2. Confiabilidad

Se obtuvo una alta confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, con un valor global de 0,792, calculado mediante el Alfa de Cronbach, método ampliamente reconocido para evaluar la consistencia interna de cuestionarios y escalas de medición. Este valor indica que los ítems de los instrumentos estaban altamente correlacionados entre sí, lo que garantiza que las preguntas midieran de manera coherente las dimensiones y variables planteadas en el estudio.

La obtención de este nivel de confiabilidad permite afirmar que los instrumentos fueron adecuados y consistentes, asegurando que la información recopilada reflejara de forma precisa los determinantes asociados al desempeño de los directores en los centros educativos estatales del distrito de Paratía. De esta manera, se fortaleció la validez y fiabilidad del proceso de recolección de datos, contribuyendo a la solidez metodológica de la investigación y a la confianza en los resultados obtenidos.

El alfa de Cronbach es una medida estadística, la cual se utiliza generalmente como una medida de consistencia interna o confiabilidad de un instrumento psicométrico (que utiliza escalas de Likert). Tomando en

cuenta las varianzas, el alfa de Cronbach se obtiene mediante la siguiente expresión:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{k} S_i^2}{S_t^2}\right]$$

Donde:

2 Es la varianza del ítem i.

2 Se refiere a la variabilidad de los valores totales obtenidos.

Indica el total de preguntas o ítems considerados.

En cuanto a la fiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach y es como sigue:

Para la variable 1

3.8.3. Fiabilidad

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	12	100,0

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

Fuente: Resultados estadísticos

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	9

Fuente: Resultados estadísticos

Tabla 4

Estadísticas de elemento

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
edad	2,9167	,79296	12
genero	1,3333	,49237	12
grado académico	1,0833	,28868	12
Condición laboral	1,0833	,28868	12
años de servicio	2,5000	,67420	12
institución educativa	6,5000	3,60555	12
características de la institución	1,7500	,86603	12
estilos de liderazgo	2,3333	,98473	12
desempeño directivo	2,4167	,66856	12

Fuente: Resultados estadísticos

Tabla 5

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
edad	19,0000	24,545	,701	,796
genero	20,5833	28,083	,151	,975
grado académico	20,8333	29,242	,573	,695
Condición laboral	20,8333	26,333	,378	,723
años de servicio	19,4167	23,720	,512	,962
institución educativa	15,4167	9,174	,246	,887
características de la institución	20,1667	24,152	,310	,690
estilos de liderazgo	19,5833	21,720	,528	,517
desempeño directivo	19,5000	22,455	,732	,518

Fuente: A partir de datos obtenidos

Tabla 6

Estadísticas de escala

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
21,9167	27,538	5,24765	9

Fuente: A partir de datos obtenidos

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general de la investigación, que consistió en analizar de qué manera los determinantes están asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratía en el año 2022, se elaboraron nueve tablas estadísticas. Estas tablas permiten presentar de manera organizada y clara los resultados obtenidos, facilitando el análisis de la relación entre los diferentes factores estudiados y el desempeño directivo.

Cada tabla refleja información específica sobre las variables evaluadas, lo que posibilita identificar patrones, tendencias y asociaciones significativas entre los determinantes y las dimensiones del desempeño de los directores. De esta manera, se garantiza una interpretación precisa y fundamentada de los datos recolectados en el estudio.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Tabla 7

Edad asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022

Edad	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
28 a 32 años	1	8,3	0	0,0	0	0,0	1	8,3
33 a 40 años	0	0,0	1	8,3	0	0,0	1	8,3
41 a 50 años	0	0,0	4	33,4	4	33,3	8	66,7
51 a 60 años	0	0,0	0	0,0	2	16,7	2	16,7
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

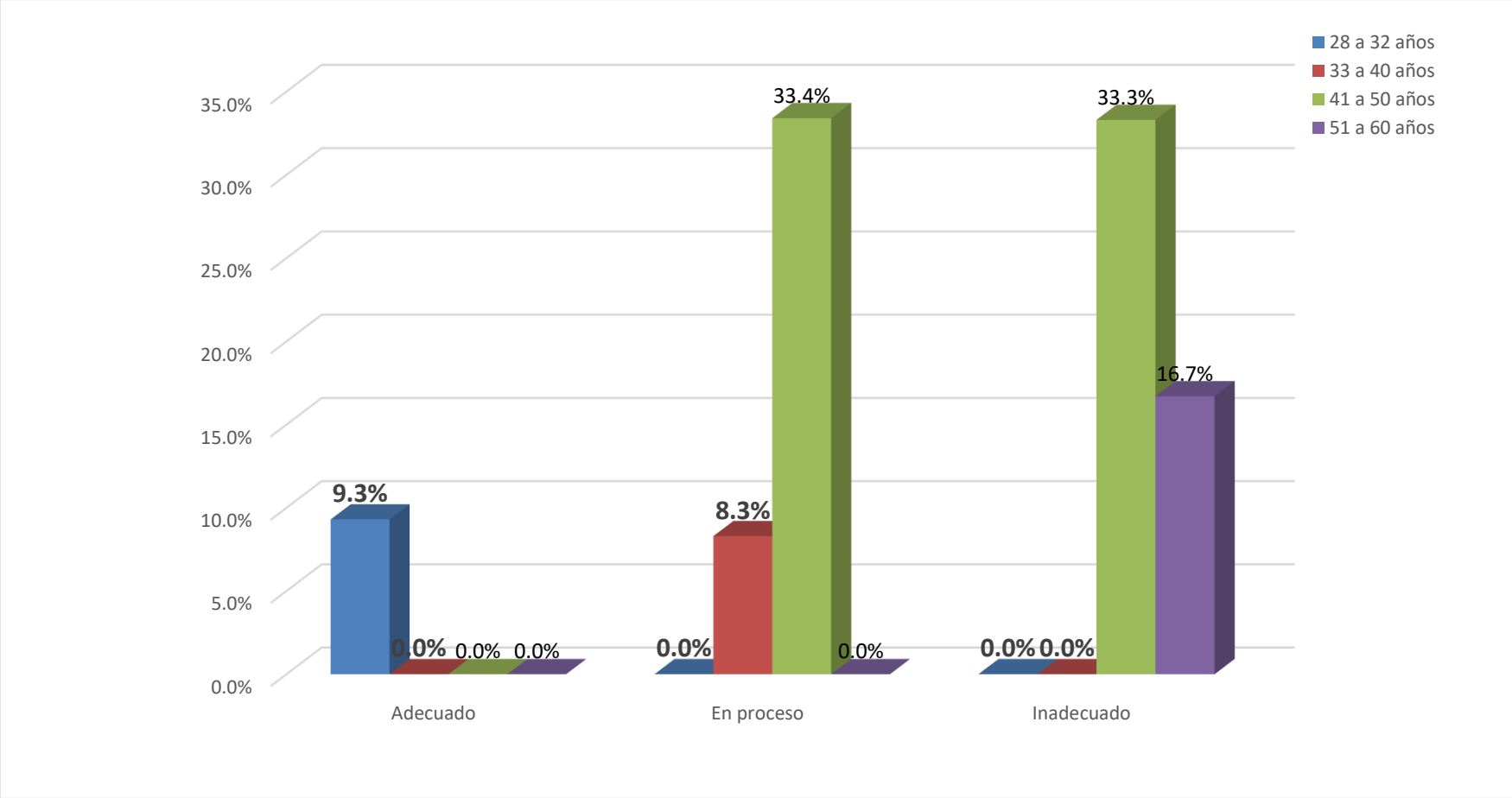
Fuente: Cuestionario, observación, revisión documental

X^2_{cal}=15,200 *P=0,019* *ES SIGNIFICATIVA*

X^2_{tab}=12,592 *Gl=6*

Figura 1

Edad asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente: Tabla 7

De acuerdo primer objetivo específico el cual es relacionar los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.

Observando la tabla 7: Edad asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia, el 66,7% tienen de 41 a 50 años, el 16,7% tienen de 51 a 60 años, el 8,3% tienen de 28 a 32 años y el 8,3% tienen de 33 a 40 años.

Del total de directores con desempeño inadecuado, el 33,4% se encontró en el rango de edad de 41 a 50 años; de igual manera, entre los directores con desempeño en proceso, el 33,3% correspondió al mismo rango etario. En contraste, dentro del grupo de directores con desempeño adecuado, el 8,3% se ubicó en el rango de edad de 28 a 32 años.

Al examinar la estadística la X^2cal=16,200 es mayor X^2tab=12,592, con Gl=6 y un valor de P=0,019, siendo significativo el indicador edad asociado significativamente al desempeño de los directores.

Según Cardenas, 2020, en su investigación sobre la gestión administrativa del director y desempeño pedagógico de los docentes, en su investigación podemos encontrar que las personas con menos de 35 años presentaron un mejor desempeño docente, mientras que en personas con 36 a mas edad presentaron un reducción en su desempeño como docente, en nuestra investigación diferimos con los resultados del autor ya que en nuestra investigación se encontró que los docentes con una edad promedio de 41 a 50 años presentaron un mejor desempeño en proceso como docentes.

Tabla 8

Genero asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.

Genero	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	0	0,0	4	33,4	4	33,3	8	66,7
Femenino	1	8,3	1	8,3	2	16,7	4	33,3
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

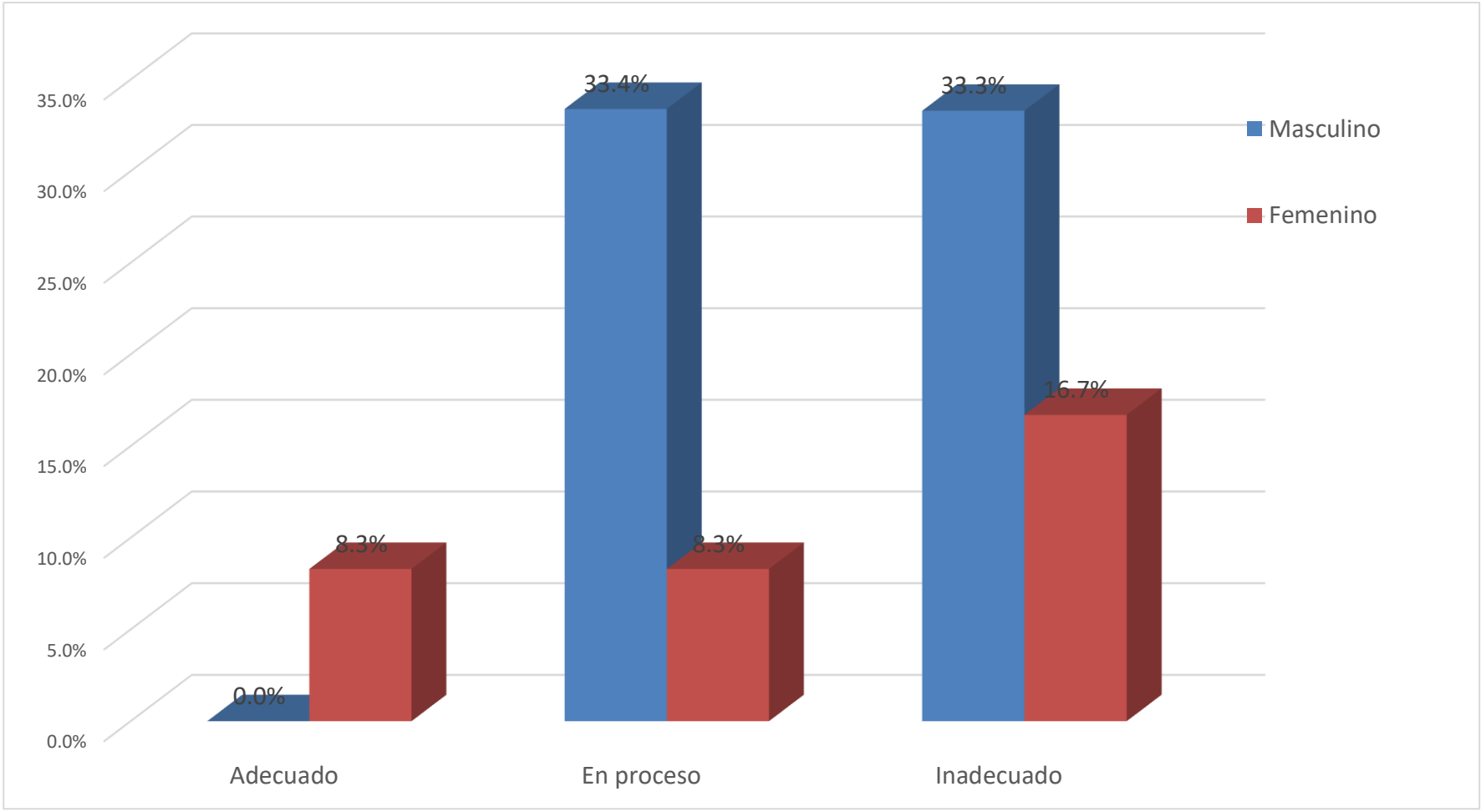
Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

X^2_{cal}=12,400 *P=0,000* *ES SIGNIFICATIVA*

X^2_{tab}=5,991 *Gl=2*

Figura 2

Genero asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022



Fuente: Tabla 8

Observando la tabla 8, vemos la variable: Genero asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, el 66,7% es de genero masculino y el 33,3% es de genero de femenino.

Del total de directores con desempeño inadecuado, el 33,3% son de genero masculino; de igual manera, entre los directores con desempeño en proceso, el 33,3% correspondió al mismo género. En contraste, dentro del grupo de directores con desempeño adecuado, el 8,3% son de género femenino.

Al examinar la estadística el X^2cal=12,400 es mayor X^2tab=5,991, con Gl=2 y un valores de P=0,000, siendo no significativo el indicador género asociado al desempeño de los directores.

Según Pérez, 2020 en su investigación sobre la gestión educativa y el marco del buen desempeño docente, se ah demostrado que en su mayoría de los docentes son del sexo masculino en un 72%. En nuestra investigación la cual realizamos coincidimos con los resultados obtenidos por Panca ya que se encontró que el 66.7% de docentes son del sexo masculino de los cuales el 33.33% presentaron un desempeño en proceso.

Tabla 9

Grado académico asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.

	Desempeño de los Directores							
Grado académico	**Adecuado**		**En proceso**		**Inadecuado**		**Total**	
	fi	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Bachiller	0	0,0	5	41,7	6	50,0	11	91,7
Magister	1	8,3	0	0,0	0	0,0	1	8,3
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

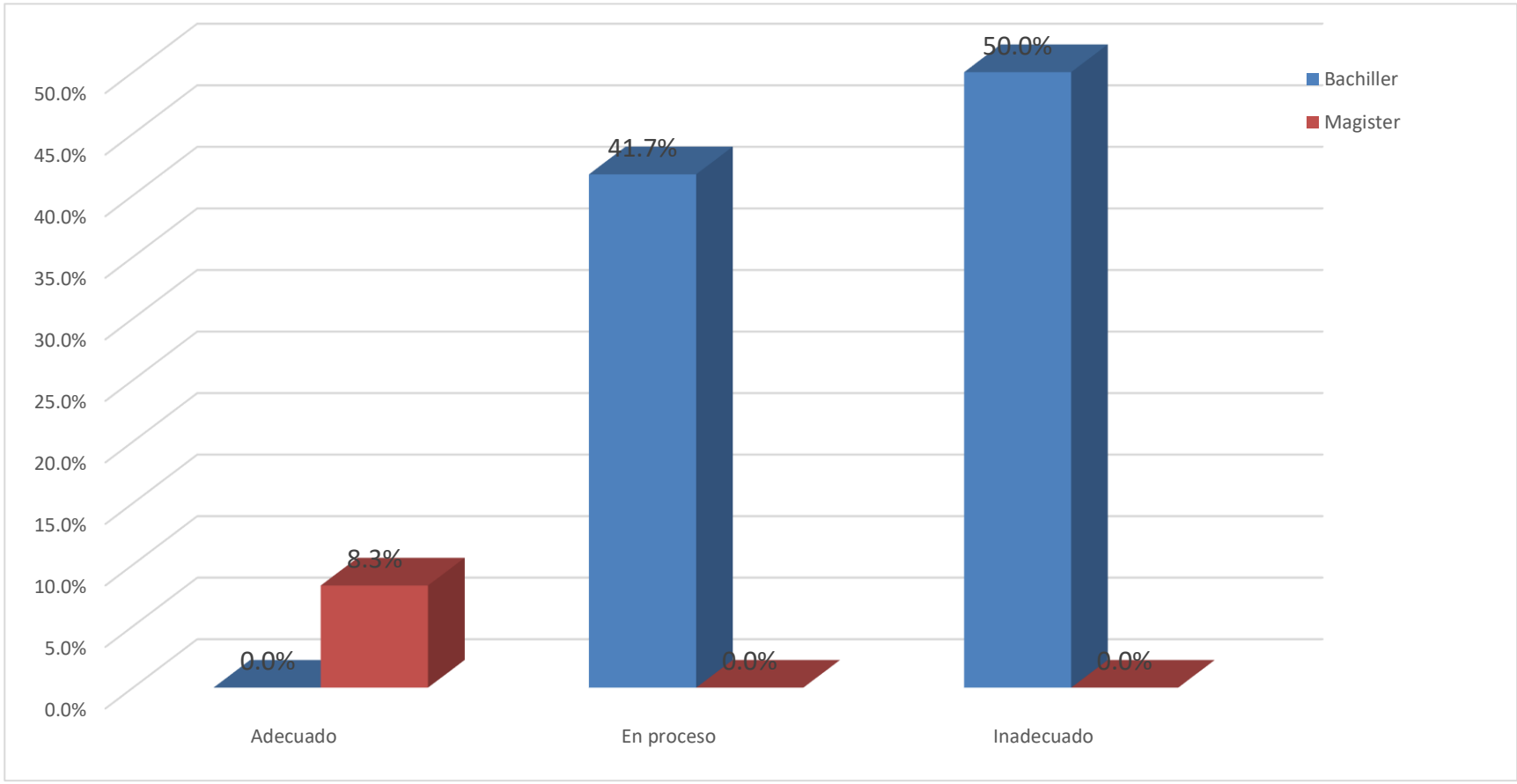
Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

$X^2_{cal}=12,000$ $P=0,002$ *ES SIGNIFICATIVA*

$X^2_{tab}=5,991$ *Gl=2*

Figura 3

Grado académico asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente : Tabla 9

En nuestro según objetivo específico fue: Examinar los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia, por lo cual se presentan 6 tablas estadísticas:

Observando la tabla 9: Grado académico asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, el 91,7% son bachilleres y el 8,3% son magister.

En el grupo de directores con desempeño inadecuado, el 50,0 % contó con el grado académico de bachiller; de manera similar, entre los directores con desempeño en proceso, el 41,7 % también presentó dicho grado académico. En contraste, dentro del grupo de directores con desempeño adecuado, el 8,3 % alcanzó el grado académico de magíster.

Al examinar la estadística el X^2cal=12,200 es mayor X^2tab=9,488, con Gl=2 y un valor de P=0,002, por tanto, es significativo el indicador grado académico asociado al desempeño de los directores.

Según (Reyes, 2021) en la investigación gerencia educativa es un instrumento importante para la organización del plantel y para el éxito del trabajo docente, como elemento fundamental de las instituciones educativas la gerencial cumple el rol de ser la base y la guía de la organización. Con respecto a nuestro estudio no encontramos similitud dado que el autor no investigo el indicador grado académico de los docentes, en nuestro estudio podemos observar que el 50,0% de los docentes tienen un grado académico de bachiller y tienen un desempeño inadecuado.

Tabla 10

Condición laboral asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022

Condición laboral	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	1	8.3	5	41,7	5	41,7	11	91,7
Contratado	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

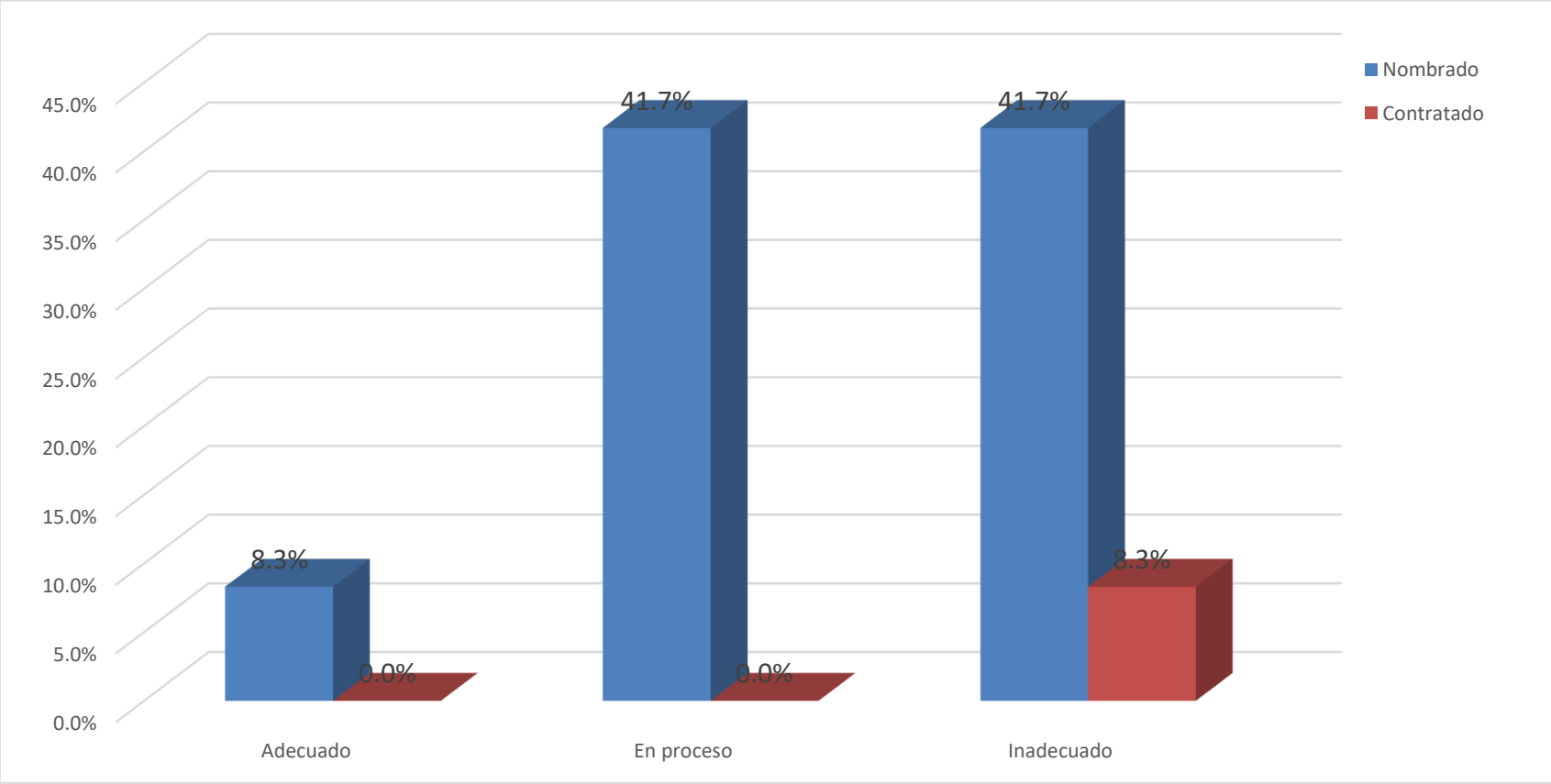
Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

X^2_{cal}=12,125 *P=0,002* *ES SIGNIFICATIVA*

X^2_{tab}=5,991 *Gl=2*

Figura 4

Condición laboral asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente: Tabla 10

Observando la tabla 10, vemos la variable: Condición laboral asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, el 91,7% son nombrados y el 8,3% son contratados.

En el grupo de directores con desempeño inadecuado, el 41,7 % su condición laboral es nombrado, entre los directores con desempeño en proceso, el 41,7 % también son nombrados. Resultados similares en el grupo de directores con desempeño adecuado, el 8,3 % su condición laboral es nombrado.

Al examinar las estadísticas se trabajó con un margen de error del 5% y un nivel de significancia de $p<0,05$, con una $X^2cal=12,125$ mayor que $X^2tab=9,488$, con Gl=4 y un nivel de significancia P=0,000 lo que indica que la condición laboral está asociado al desempeño de los directores.

Según (Reyes, 2021) en la investigación “La gerencia educativa y su incidencia en el clima laboral”. La gerencia educativa es un instrumento importante para la organización del plantel y para el éxito del trabajo docente, como elemento fundamental de las instituciones educativas la gerencial cumple el rol de ser la base y la guía de la organización. Con respecto a nuestro estudio no encontramos similitud dado que el autor no investigo la condición laboral de los docentes, en nuestro estudio podemos observar que el 41,7% de los docentes tienen una condición laboral de nombrado y tienen un desempeño en proceso.

Tabla 11

Años de servicio asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022

Años de servicio	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
5 a 10 años	1	8,3	0	0.0	0	0,0	1	8,3
11 a 16 años	0	0,0	2	16,7	2	16,7	4	33,4
17 a mas	0	0,0	3	25,0	4	33,3	7	58,3
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

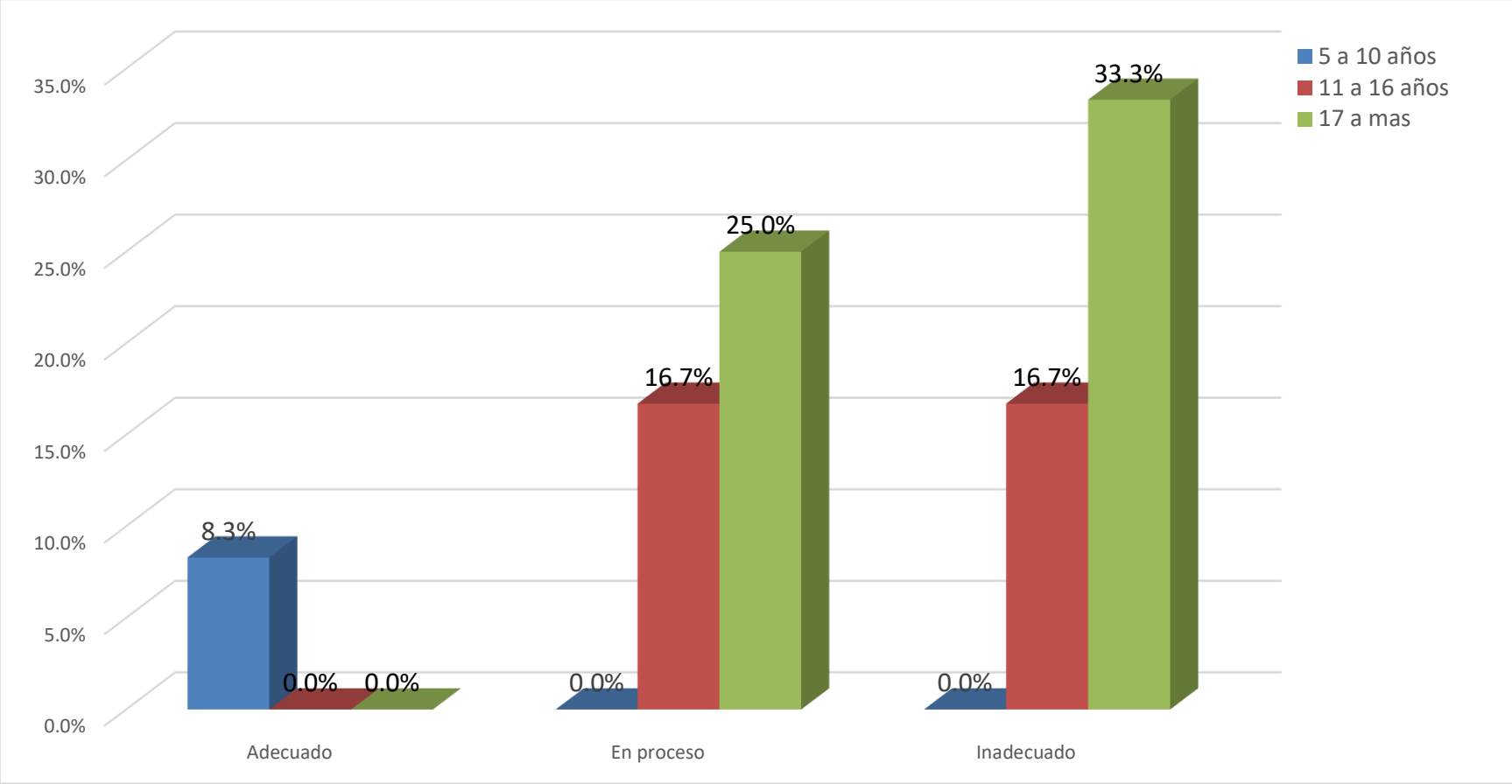
Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

$X^2_{cal}=12,057$ $P=0,017$ *NO ES SIGNIFICATIVA*

$X^2_{tab}=9,488$ $Gl=4$

Figura 5

Años de servicio asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente: Tabla 11

Observando la tabla 11: Años de servicio asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, el 58,3% tienen de 17 a más años, el 33,4% tienen de 11 a 16 años y el 8,3% tienen de 5 a 10 años de servicio.

El grupo de directores que tienen un desempeño inadecuado el 33,3% tienen 17 a más años de servicio y el otro grupo de directores que tienen un desempeño en proceso el 16,7% tienen de 11 a 16 años de servicio y finalmente en el grupo de directores con desempeño adecuado el 8.3% tienen de 5 a 10 años de servicio.

Al examinar las estadísticas se trabajó con un margen de error del 5% y un nivel de significancia de $p<0,05$, con una $X^2cal=12,057$ mayor que $X^2tab=9,488$, con Gl=4 y un nivel de significancia P=0,000 lo que indica que los años de servicio están asociados al desempeño de los directores.

Según (Herrera, 2019) en la investigación “Evaluación de la gestión directiva en el mejoramiento institucional del Colegio los Alpes”. En su estudio indican que El mejoramiento de una institución está ligado a un buen ejercicio de liderazgo y organización por parte de quienes tienen ese rol en la escuela. Esta organización está vinculada con la planeación, la ejecución, el seguimiento y evaluación de las diferentes actividades que se lleven a cabo y para que se obtenga el mejor resultado la pieza clave es la comunicación porque permite a todos los interesados conocer los procesos y por tanto participar y apoyarlos. Con respecto a nuestro estudio no encontramos similitud con el autor dado que nuestra población de docentes el 33,3% tienen 17 años de servicio, pero siguen presentando un desempeño inadecuado.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Tabla 12

Institución educativa asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022

Institución educativa	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
IEP N° 70453 “Llanca”	0	0,0	1	8,3	0	0,0	1	8,3
IEP N° 70439 “Quillisani”	0	0,0	1	8,3	0	0,0	1	8,3
IEP N° 70426 “Paratia”	1	8,3	0	0,0	0	0,0	1	8,3
IEP N° 70463 “Ccaqueri”	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
IEP N°70449 “Chilahuito”	0	0,0	1	8,3	0	0,0	1	8,3
IEP N°Chingani”	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
IEP N° 70623 “Jarpaña”	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
IEP N° 70661 “Milloccochapata”	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
IEP N° 70472 “Alpacoyo”	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
IES “Manco Cápac” Paratia	0	0,0	1	8,3	0	0,0	1	8,3
IES “Chilahuito”	0	0,0	1	8,3	0	0,0	1	8,3
IES “Emilio Cayllahua Quillisani”	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

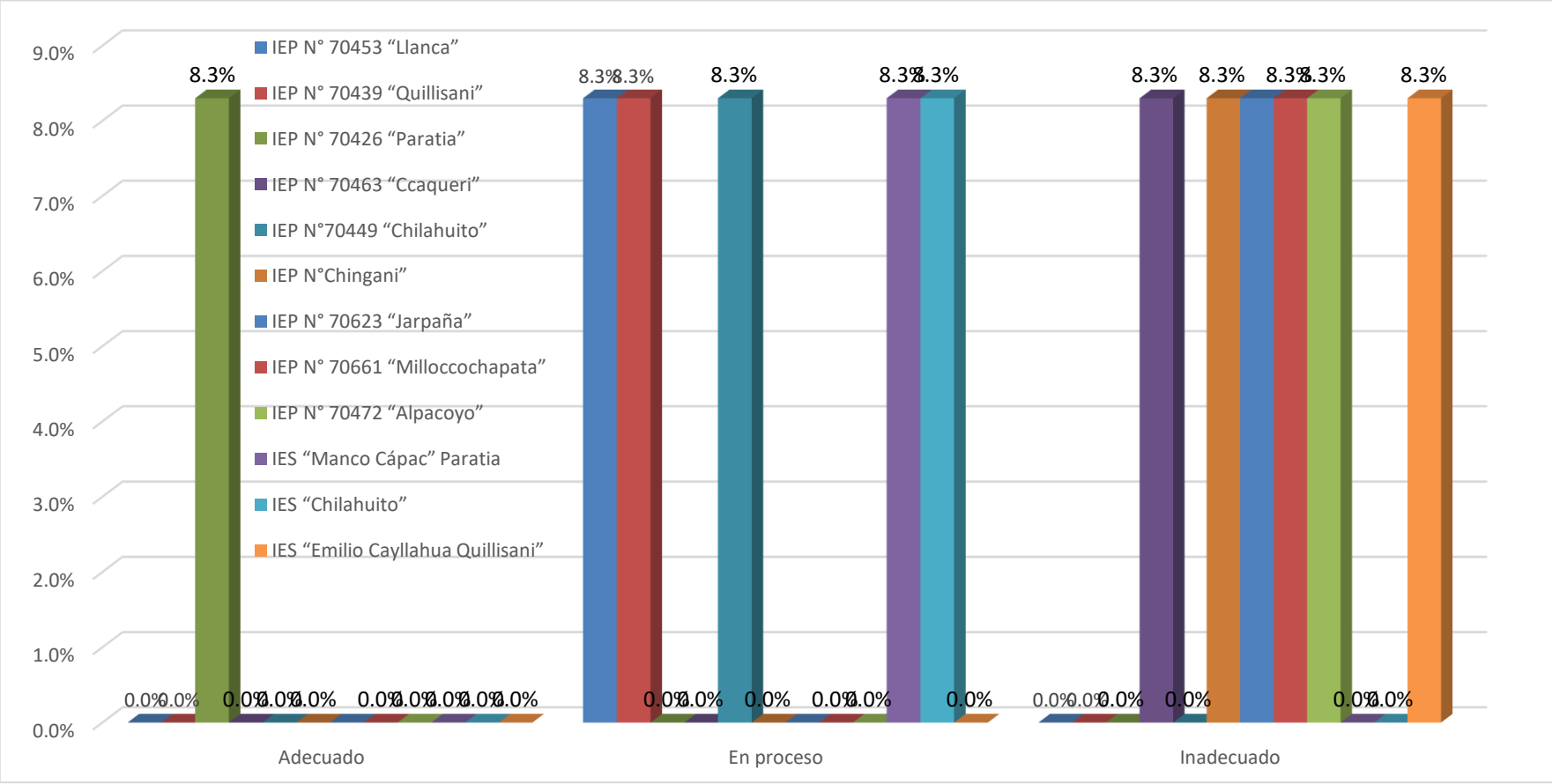
X^2_{cal}=54,000 *P=0,000* *NO ES SIGNIFICATIVA*

X^2_{tab}=33,924 *GI=22*

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Figura 6

Institución educativa asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022



Fuente: Tabla 12

Observando la tabla 12: Institución educativa asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, tenemos que todas las instituciones tienen un resultado de 8,3%.

Al examinar las estadísticas se trabajó con un margen de error del 5% y un nivel de significancia de $p<0,05$, con una $X^2cal=54,000$ mayor que $X^2tab=33.924$, con Gl=22 y un nivel de significancia P=0,000 lo que indica que las instituciones educativas están asociadas al desempeño de los directores.

Según Pérez (2018) este trabajo de tesis “Buen desempeño directivo y la gestión escolar en la Institución educativa, Huanuco”. En su investigación solo esta empleada en una sola institución donde los docentes presentan un buen desempeño. Con respecto a nuestro estudio no encontramos relación significativa con el autor dado que en nuestra población de docente tenemos 12 instituciones educativas para nuestro estudio.

Tabla 13

Características de la institución asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.

Características de la institución	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poli docente multigrado	1	8,3	4	33,4	1	8,3	6	50,0
Poli docente completo	0	0,0	1	8,3	2	16,7	3	25,0
Unidocente	0	0,0	0	0,0	3	25,0	3	25,0
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

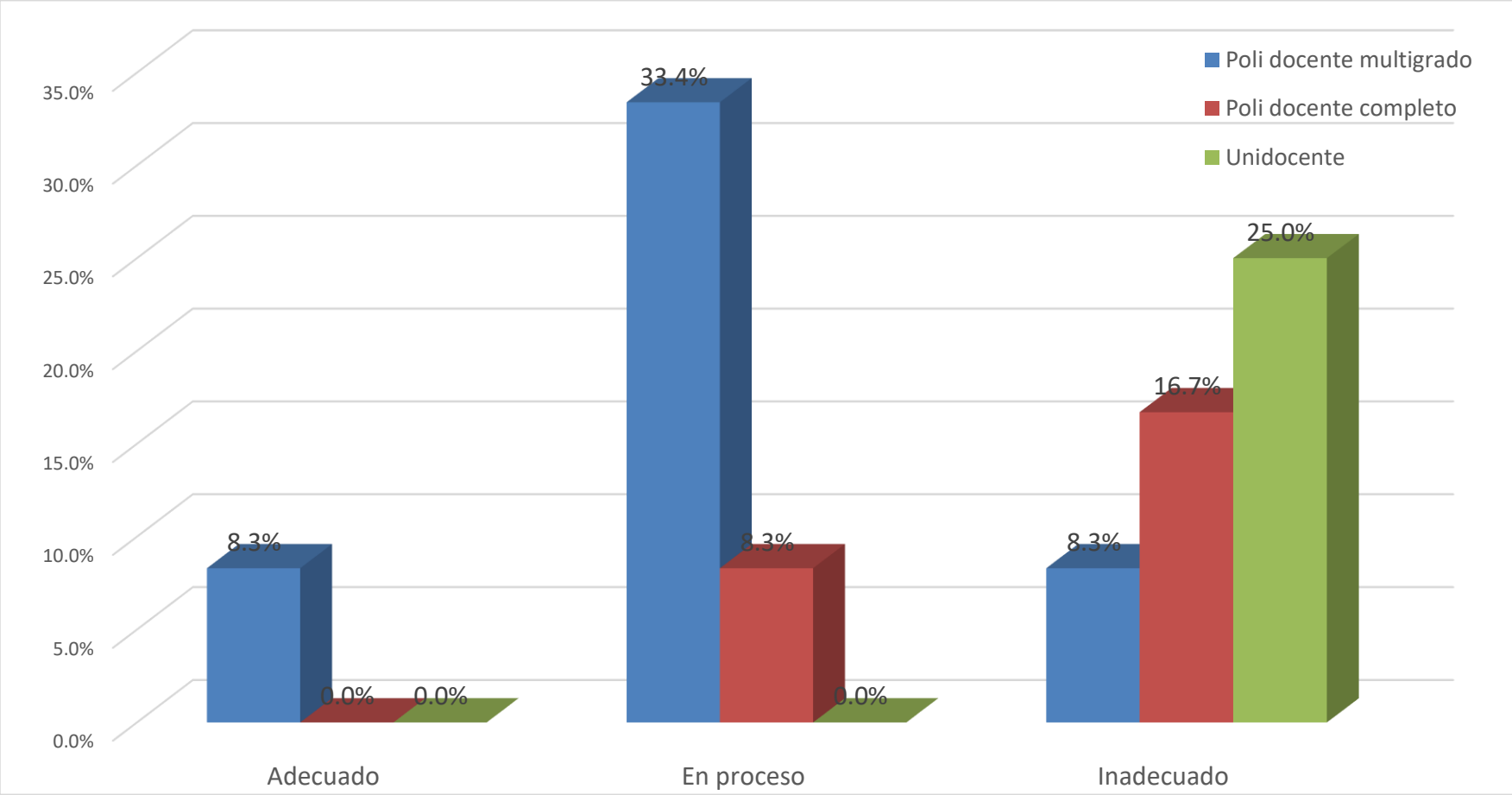
Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

X^2_{cal}=16,200 *P=0,000* *ES SIGNIFICATIVA*

X^2_{tab}=9,488 *Gl=4*

Figura 7

Características de la institución asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente: Tabla 13

Observando la tabla 13: Características de la institución asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, el 50,0% son poli docente multigrado, el 25,0% son poli docente completo y el 25,0% es unidocente.

El grupo de directores que tienen un desempeño inadecuado el 25,0% corresponde a una labor unidocente, en el grupo de directores con un desempeño en proceso el 33,3% son poli docente multigrado y el otro grupo de directores que tienen un desempeño adecuado el 8,3% también es poli docente multigrado.

Al examinar la estadística la X^2cal=16,200 es mayor X^2tab=9,488, con Gl=4 y una P=0,000 es significativo el indicador características de la institución asociado al desempeño de los directores.

Según Reyes (2021) realizo el estudio sobre "La gestión administrativa del director y desempeño pedagógico de los docentes de la Institución educativa primaria N° 60192 – Distrito de Belén". En su estudio indican que el existe relación significativa entre la gestión administrativa del director y el desempeño pedagógico de los docentes. Con respecto a nuestro estudio no encontramos similitud dado que el autor no estudio el indicador las características de la institución, donde el 33,3% de los docentes son poli docente multigrados por ende presentan un desempeño en proceso.

Tabla 14

Estilos de liderazgo asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.

Estilos de liderazgo	Desempeño de los Directores							
	Adecuado		En proceso		Inadecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Democrático – participativo	1	8,3	3	25,0	0	0,0	4	33,3
Situacional	0	0,0	2	16,7	6	50,0	8	66,7
Total	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

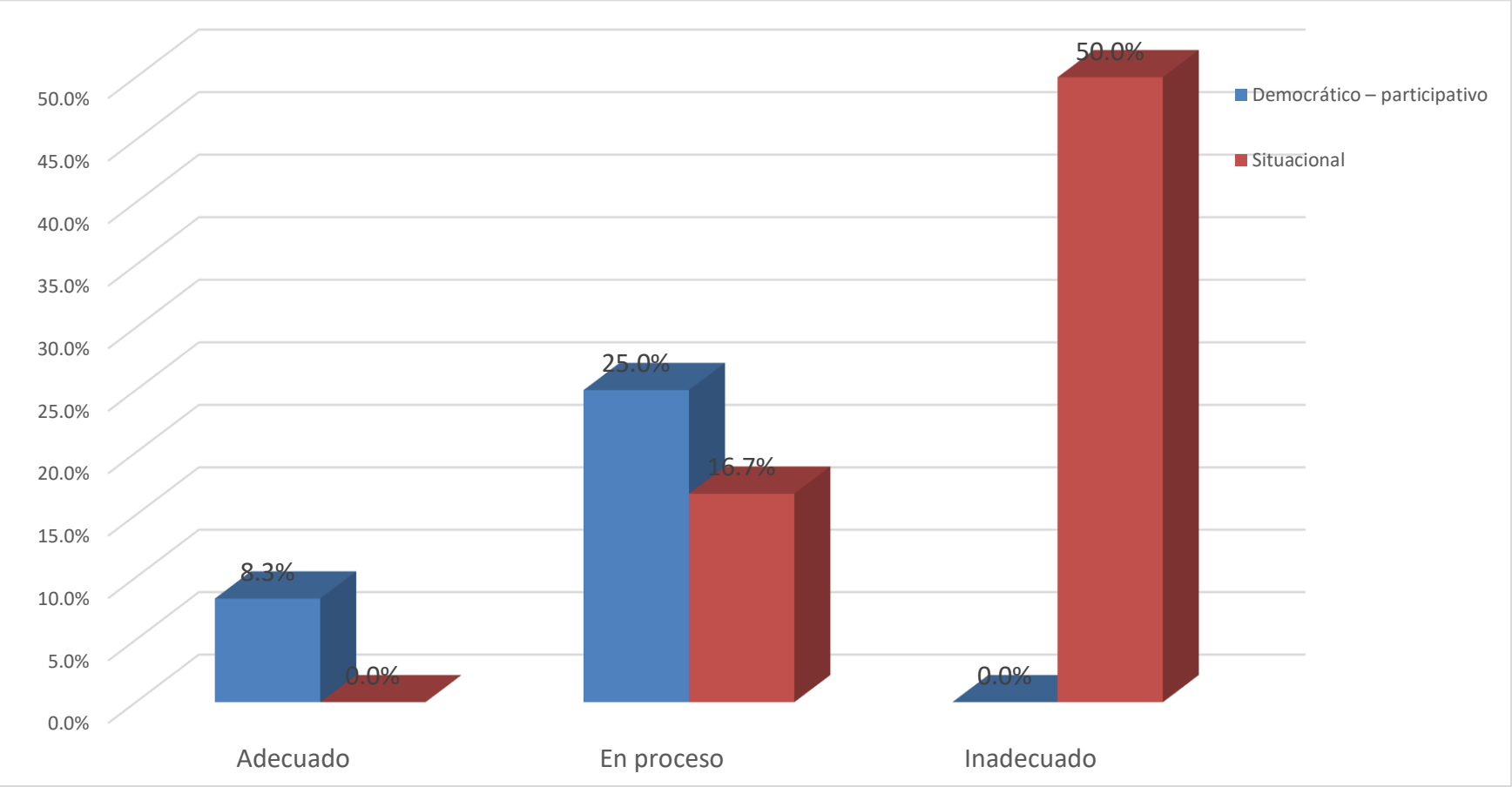
Fuente: Cuestionario y observación, revisión documental

$X^2_{cal}=6,600$ $P=0,037$ *NO ES SIGNIFICATIVA*

$X^2_{tab}=5,991$ $Gl=2$

Figura 8

Estilos de liderazgo asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente: Tabla 14

Observando la tabla, 14: Estilos de liderazgo asociado al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, el 66,7% es situacional y el 33,3% es democrático participativo.

El grupo de directores con desempeño inadecuado presentó en un 50,0 % un estilo de liderazgo situacional. Por su parte, entre los directores con desempeño en proceso, el 25,0 % adoptó un liderazgo democrático-participativo, mientras que, en el grupo de directores con desempeño adecuado, el 8,3 % también evidenció un estilo de liderazgo democrático-participativo.

Al examinar las estadísticas se trabajó con un margen de error del 5% y un nivel de significancia de $p<0,05$, con una $X^2cal=16,600$ mayor que $X^2tab=5,991$, con Gl=2 y un nivel de significancia P=0,000 lo que indica que los estilos de liderazgo están asociados al desempeño de los directores.

Según Rodriguez (2020) en el trabajo de investigación sobre “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa primaria 70279 Tapasa Patacollo Zepita”. Los resultados que se obtuvieron son positivos porque ratifican la hipótesis y hay una correlación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes. Con respecto a nuestro estudio no encontramos similitud con el autor dado que en nuestros hallazgos tenemos que el 50,0% de lo directores tienen un liderazgo situacional.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Tabla 15

Desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.

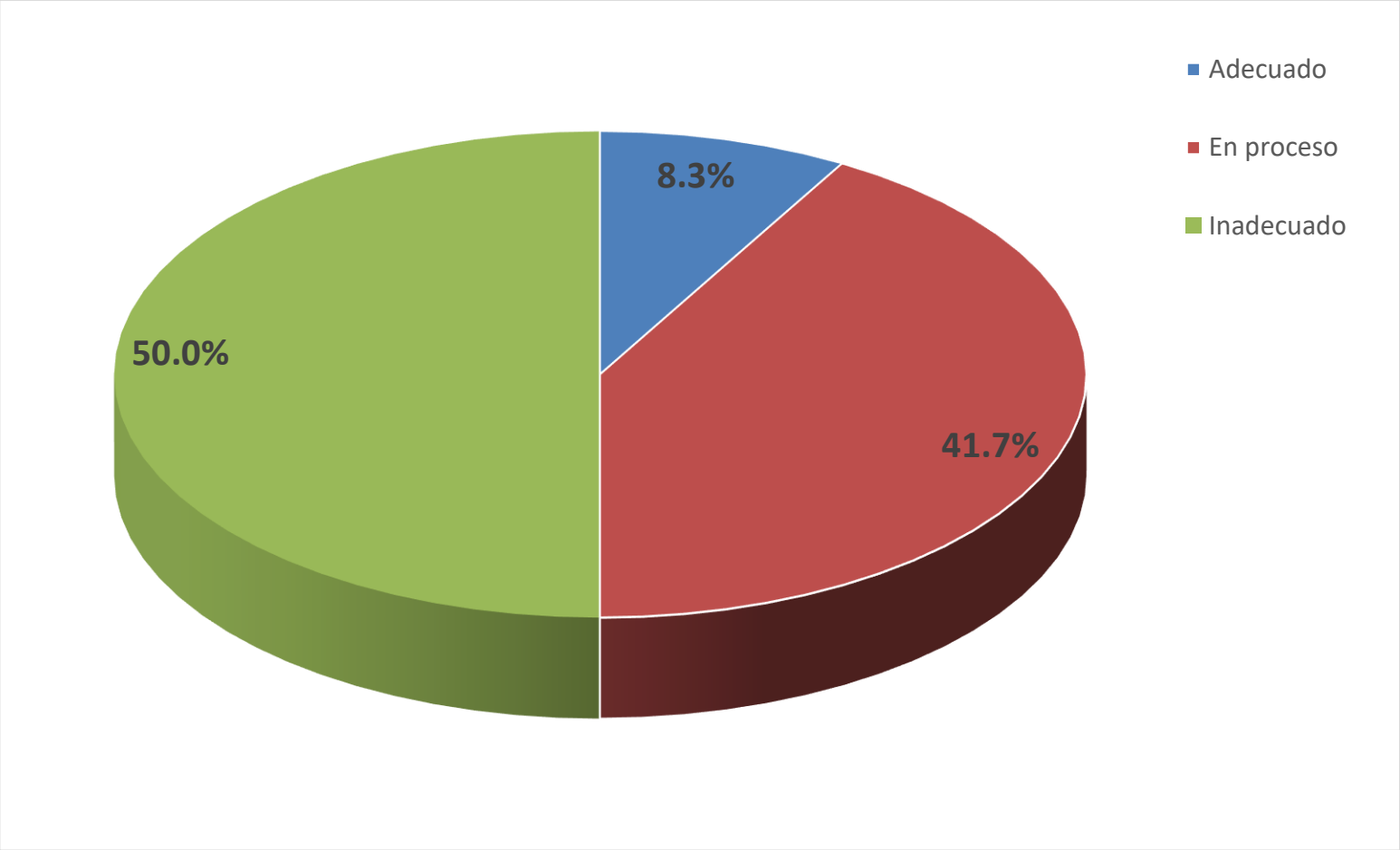
Desempeño de los directores	fi	%
Adecuado	1	8,3
En proceso	5	41,7
Inadecuado	6	50,0
Total	12	100,0

Fuente: Guía de observación.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Figura 9

Desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia 2022.



Fuente: Tabla 15

Siguiendo con nuestro tercer objetivo específico: Evaluar el resultado del desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.

El desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia, el 50,0% tienen un desempeño inadecuado, el 41,7% tienen un desempeño en proceso y el 8,3% tienen un desempeño adecuado.

Según Hamilton (2021) en el trabajo de investigación sobre “Gestión educativa y el marco del buen desempeño docente en la Red Educativa rural de Choquesani del Distrito de Orurillo” indican que el 72,5% de profesores sostienen que el marco de buen desempeño docente también es bueno. Con respecto a nuestro estudio observamos que no encontramos similitud con el autor dado que en nuestro estudio el porcentaje predominante está en el 50,0% en un desempeño inadecuado.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se analizó los determinantes y están asociados significativamente al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022, aceptando las hipótesis planteadas. (Tabla del 7 - 15)

SEGUNDA: Se relacionó que los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia; El 66,7% tienen de 41 a 50 años de edad (P: 0,019) y el 66,7% son del género masculino (P: 0,000). se acepta las hipótesis planteadas. (Tabla del 7 – 8).

TERCERA: Se examinó que los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia; El 91,7% son bachilleres (P: 0,002), el 91,7% son nombrados (P: 0,002), el 33,3% tienen de 17 a más de años de servicio (P: 0,017), el 58,3% tienen más de 17 años de servicio (P: 0,017), el 50,0% son poli docentes multigrado (P: 0,000) y el 66,7% tienen un liderazgo situacional (P: 0,000), por tanto se acepta las hipótesis planteadas. (Tabla del 9 – 14).

CUARTA: Se evaluó el desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia. el 50,0% tienen un desempeño inadecuado, el 41,7% tienen un desempeño en proceso y el 8,3% tienen un desempeño adecuado. (Tabla 15)

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de la UGEL Lampa, realizar coordinaciones con todos los directores de las instituciones en realizar y asistir a las capacitaciones sobre los determinantes que están asociados en su desempeño como directores, y como pueden mejorar, o que estrategias son mejores para cada uno emplear o replicar en sus instituciones.

SEGUNDA: A los directores de las distintas instituciones educativas continúen participando en programas de capacitación y formación continua, con el objetivo de fortalecer sus competencias profesionales y directivas. Asimismo, se sugiere que adquieran y apliquen nuevas estrategias de liderazgo y gestión educativa, que les permitan optimizar la organización institucional, mejorar la supervisión pedagógica y fomentar un clima escolar positivo. Estas acciones no solo contribuirán al mejor desempeño de los directores, sino que también repercutirán de manera directa en la calidad educativa y en el aprendizaje de todos los estudiantes, generando un impacto positivo en el desarrollo integral de la comunidad educativa.

TERCERA: Los directores de las instituciones educativas públicas del distrito de Paratia deben ser conscientes de su rol, promover cambios intencionales y mantener un clima escolar positivo, lo que favorece el desempeño eficiente de los docentes y contribuye a una educación de calidad para los estudiantes.

CUARTA: Al director de la UGEL Lampa fortalezca el desempeño de los directores de las instituciones educativas públicas mediante la implementación de programas de capacitación y formación continua orientados al desarrollo de competencias pedagógicas, administrativas y de liderazgo. Asimismo, se sugiere brindar asesoramiento y acompañamiento técnico personalizado, así como establecer mecanismos de supervisión y evaluación constructiva que permitan retroalimentar y mejorar la gestión escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alessio, F. (12 de Marzo de 2020). *Grados y titulos*. https://es.wikipedia.org/wiki/T%C3%ADtulo_acad%C3%A9mico

Alfaro, M. (13 de Noviembre de 2021). *Profesores, trayectoria e identidades*. https://www.redalyc.org/pdf/270/27034304.pdf

Arias Solís, N. E. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021 [Artículo]. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6118

Buenaño, W., & Villegas, V. (2023). Liderazgo directivo para las transformaciones contemporáneas en las instituciones educativas secundarias. Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 2647–2670. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6369

Bazán, A. (16 de Abril de 2021). *La importancia del Director en el proceso de cambio de gestión educativa*. Stakeholders: https://stakeholders.com.pe/noticias-sh/la-importancia-del-director-proceso-cambio-gestion-educativa-alindor-bazan-hernandez/

Cardenas, T. (12 de Enero de 2019). *Marco del buen desempeño Directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Córdova, M. (2020). *Desempeño docente y resultados de los aprendizajes en estudiantes de instituciones educativas.* Universidad Nacional del Centro del Perú.

Diaz, H. (12 de Enero de 2019). *Situacion laboral de docentes*. Educared: https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafios/docentes-contratados/

Flores, R., & Ayala, C. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas primarias del sur del Perú*. *Revista Latinoamericana de Educación y Liderazgo Escolar, 5*(1), 78–92. https://doi.org/10.67890/rlele.v5i1.2023

Gómez, A., & Silva, P. (2025). *Gestión administrativa del director y desempeño pedagógico de los docentes en instituciones educativas primarias del Perú*. *Revista de Investigación en Educación y Sociedad, 11*(2), 122–137. https://doi.org/10.67890/riedus.v11i2.2025

Guzmán, J. (14 de Diciembre de 2020). *Cómo evaluar el desempeño docente*. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124/392

Jáuregui Eléspuru, J. C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., & Romero Carhuancho, E. J. (2022). *El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular*. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 6*(23), 648–658. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365

Hamilton, E. (12 de Diciembre de 2021). *Hacia una definición de ciudad, localidad y zona rural*. https://blogs.worldbank.org/es/voces/hacia-una-definicion-de-ciudad-localidad-y-zona-rural

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Huamán, J., & Quispe, M. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en contextos rurales de Perú: Estudio en la Red Educativa de Choquesani*. *Revista Peruana de Investigación Educativa, 10*(2), 145–160. https://doi.org/10.12345/rpie.v10i2.2022

Jimenez, S. (12 de Enero de 2020). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Tendencias y hallazgos en los estudios de educación: https://redie.uabc.mx/redie/article/view/216/756

López, M., & Ramírez, J. (2024). *Relación entre desempeño directivo y gestión escolar en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia. Revista Latinoamericana de Gestión Educativa,* 8(1), 45–58. https://doi.org/10.12345/rlge.v8i1.2024

Miranda, S. (12 de Abril de 2020). *Liderazgo pedagógico del Director y desempeño.* Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. http://static.esla.com/img/cargadas/23071/Anexo%20I%20-%20PLAN%20DE%20ACCI%C3%93N%20TUTORIAL.pdf

Muñoz, M. (11 de Enero de 2020). *Acciones de tutoria*. Tutoria en docencia: http://roble.pntic.mec.es/~fmoreo/acciontutorial.htm

Paiba, J. (2025). Autoestima y aprendizaje escolar de los niños y niñas de cinco años Institucion Educativa Inicial Divino Niño Jesus Ucayali. *Scielo*, 91.

Pérez, O. (2020). *Importancia de una evaluación de desempeño constante para los empleados.* Perú: People Next.

Quispe-Llactahuamán, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el

desempeño docente en Perú. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(27), 359–371. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520

Reyes, C. (2021). *La gerencia educativa y su incidencia en el clima laboral.* Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.

Rodriguez, M. (12 de Enero de 2020). *Caracterisitacas personales y funciones docentes*. Universidad de las Palmas de Gran Canaria: https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/5336/1/0235347_01993_0020.pdf

Rodríguez, N. (12 de Diciembre de 2019). *Edad, salud y sociedad*. Psicologia y salud: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200087

Rodríguez-Barboza, J. R., Bartra-Rivero, K. R., Pablo-Huamani, R., Sandoval-Lara, E., & Ramos-Ventura, C. G. (2023). *Effective leadership strategies: Bridging gaps in the Latin American educational system. Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*. https://doi.org/10.56294/sctconf2023531

Rosales-Eguía, M. A., Bullón-Solís, O., & Valero-Palomino, F. R. (2022). *Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana*. *Puriq, 4*, e325. https://doi.org/10.37073/puriq.4.325

Saavedra, J. (2019). El director hace la diferencia. *Blog Educativo*, 89-90.

Salazar Díaz, L. P. (2023). *Liderazgo directivo y la gestión educativa pospandemia en dos Centros de Educación Básica Alternativa de Lima* [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

Salvador, E. (2021). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Scielo, 20*(1), 5.

Sosa Aquino, O. (2025). *Estilo de liderazgo y nivel de desempeño en la gestión escolar*. *Revista Científica Estudios e Investigaciones, 11*(1). https://doi.org/10.26885/rcei.11.1.9

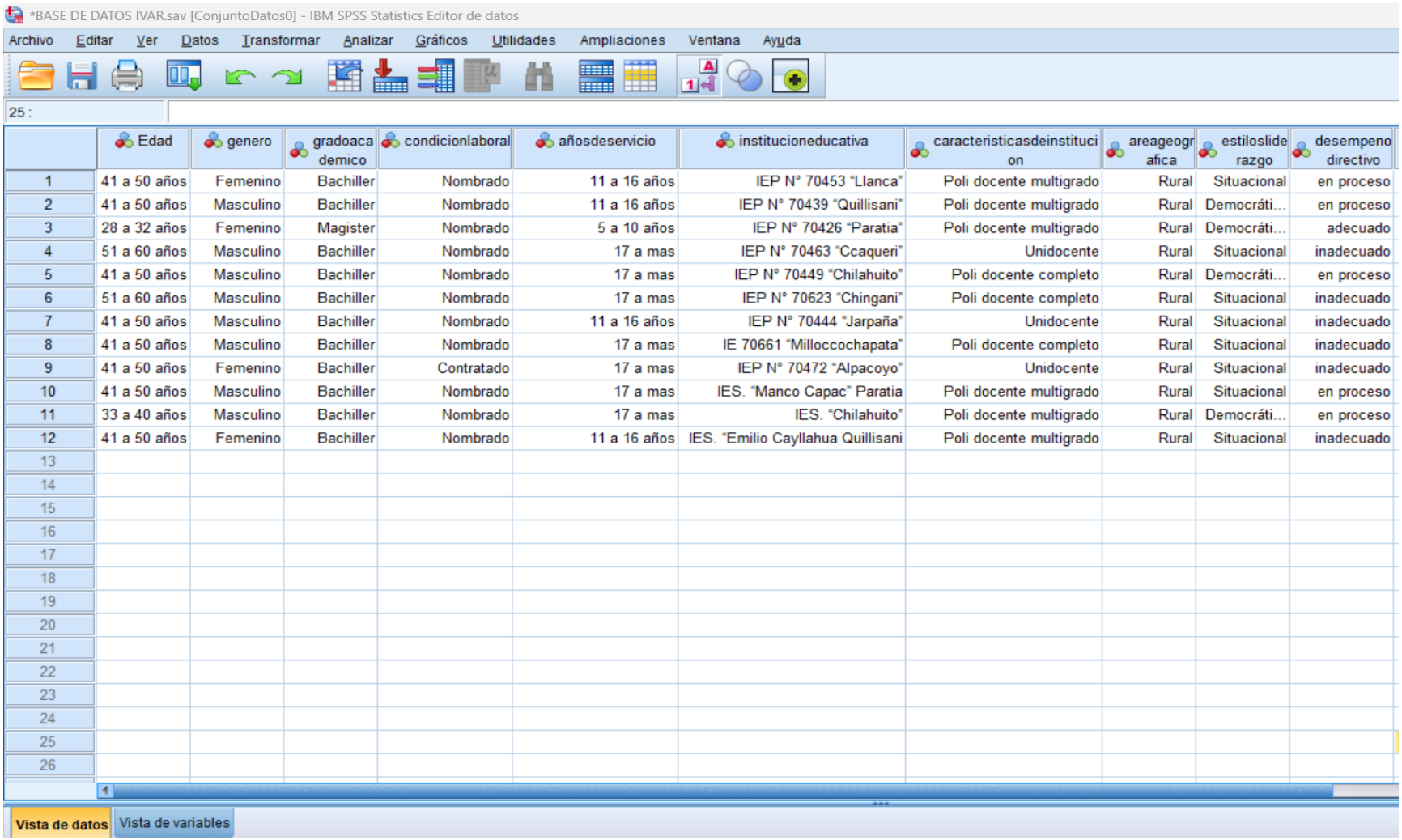
UNESCO. (2021). Informe de seguimiento de la educación en el mundo: La educación en tiempos de crisis. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378320

Valdez, J. M., Torres, R. A., & Huamán, C. L. (2023). *Liderazgo situacional y desempeño directivo en instituciones educativas públicas del Perú*. *Revista Peruana de Gestión Educativa y Liderazgo, 5*(1), 87–102. https://doi.org/10.1234/rpgel.v5i1.2023

Vega Carrera, J. J. (2024). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico desde la percepción de los docentes en instituciones educativas*. *Revista InveCom*. https://doi.org/10.5281/zenodo.14787970

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS



*BASE DE DATOS IVAR.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

25 :

	Edad	genero	gradoacademico	condicionlaboral	añosdeservicio	institucioneducativa	caracteristicasdeinstitucion	areageografica	estiloliderazgo	desempeno directivo
1	41 a 50 años	Femenino	Bachiller	Nombrado	11 a 16 años	IEP N° 70453 "Llanca"	Poli docente multigrado	Rural	Situacional	en proceso
2	41 a 50 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	11 a 16 años	IEP N° 70439 "Quillisani"	Poli docente multigrado	Rural	Democráti...	en proceso
3	28 a 32 años	Femenino	Magister	Nombrado	5 a 10 años	IEP N° 70426 "Paratia"	Poli docente multigrado	Rural	Democráti...	adecuado
4	51 a 60 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	17 a mas	IEP N° 70463 "Ccaqueri"	Unidocente	Rural	Situacional	inadecuado
5	41 a 50 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	17 a mas	IEP N° 70449 "Chilahuito"	Poli docente completo	Rural	Democráti...	en proceso
6	51 a 60 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	17 a mas	IEP N° 70623 "Chingani"	Poli docente completo	Rural	Situacional	inadecuado
7	41 a 50 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	11 a 16 años	IEP N° 70444 "Jarpaña"	Unidocente	Rural	Situacional	inadecuado
8	41 a 50 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	17 a mas	IE 70661 "Milloccochapata"	Poli docente completo	Rural	Situacional	inadecuado
9	41 a 50 años	Femenino	Bachiller	Contratado	17 a mas	IEP N° 70472 "Alpacoyo"	Unidocente	Rural	Situacional	inadecuado
10	41 a 50 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	17 a mas	IES. "Manco Capac" Paratia	Poli docente multigrado	Rural	Situacional	en proceso
11	33 a 40 años	Masculino	Bachiller	Nombrado	17 a mas	IES. "Chilahuito"	Poli docente multigrado	Rural	Democráti...	en proceso
12	41 a 50 años	Femenino	Bachiller	Nombrado	11 a 16 años	IES. "Emilio Cayllahua Quillisani	Poli docente multigrado	Rural	Situacional	inadecuado
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										

Vista de datos Vista de variables

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL PG. ¿De qué manera los determinantes están asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** PE1. ¿Cuáles son los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia?	**OBJETIVO GENERAL** OG. Analizar De qué manera los determinantes están asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022 **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** OE1. Relacionar los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.	**HIPÓTESIS GENERAL** HG. Los determinantes están asociados significativamente al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** HE1. Los determinantes personales asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia son: La edad y el género.	**Variable 1** 1. Determinantes	1.1 Determinantes personales	1.1.1 Edad del niño	a. 28 a 32 años b. 33 a 40 años c. 41 a 50 años d. 51 a 60 años e. 61 a 65 años	**1. Diseño:** No experimental **2. Tipo de investigación** La investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. **3.Población:** 12 directores de instituciones educativas. **4. Muestreo:** Fue muestreo censal, considerando a la totalidad de directores que fueron 12. **5. Técnicas:**
					1.1.2 Genero	a. Masculino b. Femenino	
				1.2 Determinantes académicos y trayectoria laboral	1.2.1 Grado académico	a. Bachiller b. Magister c. Doctor	
					1.2.2 Condición laboral	a. Nombrado b. Contratado	
					1.2.3 Años de servicio	a. 5 a 10 años b. 11 a 16 años c. 17 a mas	
					1.2.4 Institución educativa	a. IEP N° 70453 "Llanca" b. IEP N° 70439 "Quillisani" c. IEP N° 70426 "Paratia" d. IEP N° 70463 "Ccaqueri" e. IEP N° 70449 "Chilahuito"	

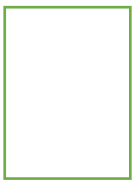
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

PE2. ¿Cuáles son los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia? PE3. ¿Cuál es el resultado del desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia?	OE2 Examinar los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia. OE3. Evaluar el resultado del desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia.	HE2. Los determinantes académicos y trayectoria laboral asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia son: El grado académico, condición laboral, años de servicio, institución educativa, características de la institución y estilo de liderazgo HE3. El resultado del desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia es inadecuado.				f. IEP N° 70623 "Chingani" g. IEP N° 70444 "Jarpaña" h. IE 70661 "Milloccochapata" i. IEP N° 70472 "Alpacoyo" j. IES. "Manco Capac" Paratia k. IES. "Chilahuito" l. IES. "Emilio Cayllahua Quillisani	**Variable 1**: Se utilizó la técnica de encuesta **Variable 2**: Se utilizó la observación. **6. Instrumentos:** **Variable 1** fue un cuestionario sobre los determinantes **Variable 2:** Guía de observación del desempeño laboral Prueba de hipótesis Se hizo uso de la prueba estadística Chi2 $\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$
					1.2.5 Característica de la institución	a. Poli docente multigrado b. Poli docente completo c. Unidocente	
					1.2.7 Estilo de liderazgo	a. Democrático participativo b. Liberal c. Situacional	

VARIABLE 2	INDICADOR	ESCALA DE VALORES
2. Desempeño de los directores	2.1 Clasificación	a. Adecuado b. En proceso c. Inadecuado

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, a través del presente documento expreso mi voluntad de ser participe en la investigación titulada “Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022”, autorizando al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca, egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, para la realización de un cuestionario para la recolección de datos. Al firmar este documento reconozco que he leído el documento y se me ha sido informada claramente sobre los objetivos del estudio de investigación. Comprendo y acepto participar en la investigación.



_____

Firma del participante **Huella digital**

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE DETERMINANTES PERSONALES, ACADEMICOS, TRAYECTORIA LABORAL Y LIDERAZGO

Ficha N°: ……

Instrucciones

Estimado docente: el objetivo del presente cuestionario es conocer aspectos sobre los determinantes, personales, académicos, trayectoria laboral y liderazgo. Le agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente Investigación

A. DETERMINANTES PERSONALES

1. ¿Cual es su edad?.....
   a. 28 a 32 años
   b. 33 a 40 años
   c. 41 a 50 años
   d. 51 a 60 años
   e. 61 a 65 años

2. Genero:
   a. Masculino
   b. Femenino

B. DETERMINANTES ACADÉMICOS Y TRAYECTORIA LABORAL

3. ¿Cuál es su grado academico?
   a. Bachiller
   b. Magister
   c. Doctor

4. Condicion laboral:
   a. Nombrado
   b. Contratado

5. ¿Cuantos años de servicio en la docencia usted tiene?
   a. 5 a 10 años
   b. 11 a 16 años
   c. 17 a mas

6. ¿Cuál es la institucion en la cual usted labora?
   a. IEP N° 70453 “Llanca”
   b. IEP N° 70439 “Quillisani”
   c. IEP N° 70426 “Paratia”
   d. IEP N° 70463 “Ccaqueri”
   e. IEP N° 70449 “Chilahuito”

f. IEP N° 70623 “Chingani”
g. IEP N° 70444 “Jarpaña”
h. IE 70661 “Milloccochapata”
i. IEP N° 70472 “Alpacoyo”
j. IES. “Manco Capac” Paratia
k. IES. “Chilahuito”
l. IES. “Emilio Cayllahua”- Quillisani

7. ¿Cuál es la caracteristica de la institucion en la cual usted labora?
   a. Poli docente multigrado
   b. Poli docente completo
   c. Unidocente

B. DETERMINANTES DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

8. Estilo de liderazgo
   a. Democrático – participativo
   b. Liberal
   c. Situacional

N°	Acciones y Comportamientos	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Busco oportunidades desafiantes que pongan a prueba mis habilidades o destrezas.	1	2	3	4
2	Describo a otros el tipo de futuro que me gustaría para nosotros con la finalidad de crearlo juntos.	1	2	3	4
3	Involucro a otros en el planeamiento de acciones que llevaremos a cabo.	1	2	3	4
4	Tengo muy clara mi propia filosofía de liderazgo.	1	2	3	4
5	Celebro logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto.	1	2	3	4
6	Me mantengo actualizado con los desarrollos más recientes que afectan a nuestra organización.	1	2	3	4

N°	Acciones y Comportamientos	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
7	Recurro a otros para compartir mis sueños y conocer los suyos.	1	2	3	4
8	Trato a otros con dignidad y respeto.	1	2	3	4
9	Me aseguro de que los proyectos que dirijo se puedan dividir en partes manejables.	1	2	3	4
10	Me aseguro de que la gente sea reconocida por sus contribuciones al éxito de la organización.	1	2	3	4
11	Objeciono la forma en que se hacen las cosas en el trabajo cuando considero que se puede mejorar.	1	2	3	4
12	Comunico claramente una visión positiva y prometedora para el futuro de la organización.	1	2	3	4
13	Doy a los demás la oportunidad de tomar sus propias decisiones.	1	2	3	4
14	Dedico tiempo y energía asegurándome de que la gente se apegue a los valores aceptados.	1	2	3	4
15	Felicito a las personas que han realizado un buen trabajo.	1	2	3	4
16	Busco formas innovadoras que puedan mejorar el trabajo que realizamos en la organización.	1	2	3	4
17	Muestro a los demás cómo su interés en el trabajo a largo plazo puede incrementarse si se concibe una visión común.	1	2	3	4

N°	Acciones y Comportamientos	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
18	Desarrollo relaciones cooperativas con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4
19	Permito que otros conozcan mis convicciones sobre cómo funcionaría mejor la organización que lidero.	1	2	3	4
20	Doy a los miembros del equipo reconocimiento y apoyo por sus contribuciones.	1	2	3	4
21	Pregunto: ¿Cómo podemos aprender cuando				

Interpretación de resultados:

Estilo de Liderazgo	Descripción	Ítems de la encuesta
Democrático – participativo	Involucra al equipo en decisiones, fomenta cooperación y reconoce aportes. Promueve participación activa y compromiso.	3, 13, 18, 23
Liberal	Otorga autonomía a los colaboradores, confía en su responsabilidad y refuerza la independencia.	19, 20, 30
Situacional	Adapta su liderazgo según circunstancias, maneja riesgos y ajusta estrategias a necesidades del equipo y del proyecto.	1, 21, 26

Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022

Fichas técnicas de la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE de Educación Básica Regular-EBR

(Adaptado del anexo II de la RVM N° 122-2022-MINEDU)

A continuación, se presentan las fichas técnicas de cada subdimensión del modelo de evaluación del desempeño en el cargo de directivo de IE de la modalidad de EBR. La calificación de los criterios que tienen un asterisco (*) se encuentra a cargo del Minedu mientras que para los otros criterios se requiere la valoración del Comité de Evaluación.

A fin de que pueda identificar los principales elementos de las fichas técnicas le presentamos un modelo de ellas.

FICHA TÉCNICA N. ° 4 – EBR

Dimensión 1. GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS
Subdimensión 4. Seguimiento de los aprendizajes

Se valoran las acciones que el directivo lidera para promover el seguimiento a los aprendizajes de los estudiantes como la comunicación oportuna del progreso de sus competencias, y la generación de espacios para la reflexión y el análisis sobre los resultados de los aprendizajes e identificación de oportunidades de mejora.

Dimensión: línea general de actuación del directivo sobre la cual se describe su desempeño en el cargo.

Subdimensión: Aspecto de la dimensión que agrupa actuaciones específicas del ejercicio en el cargo.

a) Tabla resumen de los criterios exigidos para alcanzar cada nivel de la subdimensión

Nivel 1 (1 punto)	Nivel 2 (2 puntos)	Nivel 3 (3 puntos)	Nivel 4 (4 puntos)
No cumple con lo exigido en el nivel 2.	D1S4C1 Gestión de entrega oportuna de informes de progreso de las competencias	D1S4C1 Gestión de entrega oportuna de informes de progreso de las competencias Y D1S4C2 Informes de progreso con niveles de logro Y D1S4C3 Generación de espacios para el análisis y la reflexión de los aprendizajes, e identificación de oportunidades de mejora	D1S4C1 Gestión de entrega oportuna de informes de progreso de las competencias Y D1S4C2 Informes de progreso con niveles de logro Y D1S4C3 Generación de espacios para el análisis y la reflexión de los aprendizajes, e identificación de oportunidades de mejora Y D1S4C4 Estrategias para la mejora de los aprendizajes elaboradas sobre la base del análisis de los resultados del avance de los estudiantes

Nivel: Escala de puntuación que describe una progresión en la subdimensión.

Código del criterio
D1: Dimensión 1
S4: Subdimensión 4
C1: Criterio 1

Nombre corto del criterio

b) Tabla detallada de los criterios exigidos para alcanzar cada nivel de la subdimensión

NIVEL 1
No cumple con lo exigido en el nivel 2.

NIVEL 2
Criterio D1S4C1: En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de progreso de las competencias de los estudiantes.
Indicador: El directivo, para diez (10) secciones que ha seleccionado de cada nivel a su cargo, muestra que se han generado los informes de progreso de las competencias de los estudiantes o su equivalente, y se ha realizado la convocatoria para su entrega, hasta máximo un mes después de haber culminado cada bimestre, trimestre o semestre.
Medio de verificación: Respuestas brindadas y evidencia presentada por el directivo
Instrumento: Guía de entrevista al directivo
Responsable: Comité de Evaluación
Nota: Si en el nivel educativo se cuenta con menos de diez (10) secciones, se debe presentar la información de todas las secciones.

NIVEL 3
...

Criterio: característica o atributo del desempeño exigido para alcanzar un nivel.

Indicador: dato cualitativo o cuantitativo exigido para dar por cumplido el criterio.

Medio de verificación: información o evidencia recolectada que acredita el cumplimiento del indicador.

Instrumento o fuente de información: medio empleado para el recojo de información.

Responsable: encargado del recojo de información.

FICHA TÉCNICA N. ° 1 – EBR

Dimensión 1. GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS
Subdimensión 1. Planificación curricular

Se valoran las acciones que el directivo lidera a fin de que los docentes cuenten con sus documentos de planificación curricular, los cuales son elaborados con el apoyo pedagógico ofrecido por la institución educativa. Se evalúa también que el directivo sea capaz de brindar a sus docentes la asesoría pedagógica que requieren.

a) Tabla resumen de los criterios exigidos para alcanzar cada nivel de la subdimensión

Nivel 1 (1 punto)	Nivel 2 (2 puntos)	Nivel 3 (3 puntos)	Nivel 4 (4 puntos)
No cumple con lo exigido en el nivel 2.	D1S1C1* Cumplimiento de planificación de las experiencias de aprendizaje Y D1S1C2* Apoyo pedagógico para la planificación curricular de cierta utilidad	D1S1C1* Cumplimiento de planificación de las experiencias de aprendizaje Y D1S1C4* Apoyo pedagógico para la planificación curricular de utilidad Y D1S1C3* Cumplimiento de planificación de sesiones o actividades de aprendizaje Y D1S1C5 Conocimientos suficientes para brindar asesoría pedagógica	D1S1C1* Cumplimiento de planificación de las experiencias de aprendizaje Y D1S1C6* Apoyo pedagógico para la planificación curricular de alta utilidad Y D1S1C3* Cumplimiento de planificación de sesiones o actividades de aprendizaje Y D1S1C5 Conocimientos suficientes para brindar asesoría pedagógica Y D1S1C7* Espacios para la planificación curricular colegiada

b) Tabla detallada de los criterios exigidos para alcanzar cada nivel de la subdimensión

NIVEL 1
No cumple con lo exigido en el nivel 2.

NIVEL 2
Criterio D1S1C1*: En la IE se desarrollan acciones para que los docentes cuenten con la planificación de las experiencias de aprendizaje.

Indicador: Al menos el 80% de los docentes de las aulas seleccionadas cuentan con la planificación de la experiencia de aprendizaje (correspondiente al grupo de estudiantes y cuyo tiempo de desarrollo incluye la fecha de la revisión); o en caso de que no cuenten con ella, el directivo presenta dicho documento curricular de los docentes o muestra evidencia de las acciones realizadas para que estos cuenten con él.
Medio de verificación: Documentos curriculares de los docentes de las aulas seleccionadas y, en caso de no tenerlos, evidencia presentada por el directivo.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.

Y

Criterio D1S1C2*: En la IE se brinda apoyo pedagógico a los docentes para la planificación curricular y estos consideran que este apoyo es de cierta utilidad.

Indicador 1: Menos del 30% de los docentes encuestados indican que no recibieron orientaciones de la IE para la elaboración de los documentos curriculares: programación anual y planificación de experiencias de aprendizaje en los últimos doce (12) meses.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados que indicaron que no recibieron orientaciones de la IE para la elaboración de los documentos curriculares en las preguntas sobre su utilidad.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Indicador 2: El puntaje promedio obtenido de las respuestas de los docentes encuestados a las preguntas sobre la utilidad de las orientaciones recibidas de la IE para la elaboración de los documentos curriculares (programación anual y planificación de experiencias de aprendizaje) en los últimos doce (12) meses es mayor o igual que 1,6.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados a preguntas de escala de valoración, donde: 3=muy útiles, 2=útiles, 1=poco útiles, 0=nada útiles.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

NIVEL 3
Criterio D1S1C1*
Y
Criterio D1S1C3*: En la IE se desarrollan acciones para que los docentes cuenten con la planificación de las sesiones o actividades de aprendizaje.

Indicador: Al menos el 80% de los docentes de las aulas seleccionadas cuentan con la planificación de sus sesiones o actividades de aprendizaje (correspondiente al grupo de estudiantes y a la fecha de la revisión); o en caso de que no cuenten con ella, el directivo presenta el documento curricular de los docentes o muestra evidencia de las acciones realizadas para que estos cuenten con él.
Medio de verificación: Documentos curriculares de los docentes de las aulas seleccionadas y, en caso de no tenerlos, evidencia presentada por el directivo.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.

Y
Criterio D1S1C4*: En la IE se brinda apoyo pedagógico a los docentes para la planificación curricular y estos consideran que este apoyo es de utilidad.

Indicador 1: Menos del 30% de los docentes encuestados indican que no recibieron orientaciones de la IE para la elaboración de los documentos curriculares: programación anual y planificación de experiencias de aprendizaje en los últimos doce (12) meses.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados que indicaron que no recibieron orientaciones de la IE para la elaboración de los documentos curriculares en las preguntas sobre su utilidad.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Indicador 2: El puntaje promedio obtenido de las respuestas de los docentes encuestados a las preguntas sobre la utilidad de las orientaciones recibidas de la IE para la elaboración de los documentos curriculares (programación anual y planificación de experiencias de aprendizaje) en los últimos doce (12) meses es mayor o igual que 2.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados a preguntas de escala de valoración, donde: 3=muy útiles, 2=útiles, 1=poco útiles, 0=nada útiles.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Y
Criterio D1S1C5: El directivo cuenta con los conocimientos suficientes para brindar asesoría pedagógica a los docentes en la elaboración de los documentos curriculares de la IE.

Indicador: El directivo presenta la planificación de una experiencia de aprendizaje cuya elaboración ha sido orientada por él y sustenta cómo esta cumple con los siguientes criterios de calidad: la situación descrita ubica a los estudiantes en un contexto específico, contempla sus intereses o necesidades de aprendizaje, y representa un reto o desafío para ellos (en tanto moviliza las competencias previstas en los propósitos de aprendizaje); los propósitos de aprendizaje toman en cuenta las competencias previstas en el currículo nacional y responden a las características de los

estudiantes (necesidades de aprendizaje o contexto sociocultural); y la secuencia de actividades está orientada a resolver el reto o desafío planteado.
Medio de verificación: Respuestas brindadas y evidencia presentada por el directivo.
Instrumento: Guía de entrevista al directivo.
Responsable: Comité de Evaluación.

NIVEL 4
Criterio D1S1C1*
Y
Criterio D1S1C3*
Y
Criterio D1S1C5
Y
Criterio D1S1C6*: En la IE se brinda apoyo pedagógico a los docentes para la planificación curricular y estos consideran que este apoyo es de alta utilidad.

Indicador 1: Menos del 30% de los docentes encuestados indican que no recibieron orientaciones de la IE para la elaboración de los documentos curriculares: programación anual y planificación de experiencias de aprendizaje en los últimos doce (12) meses.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados que indicaron que no recibieron orientaciones de la IE para la elaboración de los documentos curriculares en las preguntas sobre su utilidad.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Indicador 2: El puntaje promedio obtenido de las respuestas de los docentes encuestados a las preguntas sobre la utilidad de las orientaciones recibidas de la IE para la elaboración de los documentos curriculares (programación anual y planificación de experiencias de aprendizaje) en los últimos doce (12) meses es mayor o igual que 2,5.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados a preguntas de escala de valoración, donde: 3=muy útiles, 2=útiles, 1=poco útiles, 0=nada útiles.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Y
Criterio D1S1C7*: En la IE se generan espacios para la planificación curricular colegiada.

Indicador 1: Al menos el 70% de los docentes encuestados indican que en el presente año escolar en la IE existen espacios para la planificación colegiada de la programación anual.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados a preguntas dicotómicas: 1=sí, 0=no
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Indicador 2: Al menos el 70% de los docentes encuestados indican que en el presente año escolar en la IE existen espacios para la planificación colegiada de las experiencias de aprendizaje.
Medio de verificación: Respuestas de los docentes encuestados a preguntas dicotómicas: 1=sí, 0=no.
Instrumento: Encuesta a docentes.
Responsable: Aplicador externo.

Importante

Para el instrumento *Encuesta a docentes*: En caso no se cumpla con la cantidad mínima exigida de encuestas, no se pueda realizar el cálculo debido a que la cantidad de respuestas válidas por parte de los encuestados es igual a cero (0), o no sea posible contar con al menos dos encuestas respondidas por el tamaño de la IE, no se consideran los resultados de este instrumento, y el Comité debe calificar los criterios correspondientes recogiendo la evidencia que estime necesaria. En estos casos, el Comité de Evaluación, para calificar los criterios valorados con este instrumento, deberá seguir las orientaciones presentadas en el *Instructivo para el Comité de Evaluación.*

FICHA TÉCNICA N. ° 2 – EBR

Dimensión 1. GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS
Subdimensión 2. Monitoreo de la práctica pedagógica en el aula[1]

Se valoran las acciones que el directivo lidera para conocer la práctica pedagógica del docente en el aula: programación y realización del monitoreo del trabajo docente en el aula, así como el tratamiento de la información recolectada a partir de la observación.

a) Tabla resumen de los criterios exigidos para alcanzar cada nivel de la subdimensión

Nivel 1 (1 punto)	Nivel 2 (2 puntos)	Nivel 3 (3 puntos)	Nivel 4 (4 puntos)
No cumple con lo exigido en el nivel 2.	D1S2C1* Mediano cumplimiento del monitoreo	D1S2C2* Alto cumplimiento del monitoreo Y D1S2C3 Organización de información obtenida en el monitoreo	D1S2C4* Muy alto cumplimiento del monitoreo Y D1S2C3 Organización de información obtenida en el monitoreo Y D1S2C5 Análisis de los resultados obtenidos en el monitoreo

b) Tabla detallada de los criterios exigidos para alcanzar cada nivel de la subdimensión

NIVEL 1
No cumple con lo exigido en el nivel 2.

NIVEL 2
Criterio D1S2C1*: El monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula[2] tiene mediano cumplimiento.

Indicador 1: En el presente año se han programado visitas de monitoreo de la práctica pedagógica en el aula para al menos el 80% de los docentes de la IE.
Medio de verificación: Cronograma de monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes de la IE.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.
Consideraciones:
- *Si la visita de inspección a cargo del aplicador externo se realiza entre los meses de marzo y julio, se verificará que en este periodo se haya programado, por lo menos, una visita de monitoreo para cada docente.*
- *Si la visita de inspección a cargo del aplicador externo se realiza entre los meses de agosto y diciembre, se verificará que hasta este periodo se hayan programado, por lo menos, dos visitas de monitoreo para cada docente: una visita entre marzo y julio, y otra visita entre agosto y diciembre.*

Indicador 2: En la IE, al día de la visita de inspección, se han realizado al menos el 50% de las visitas programadas para el monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula.
Medio de verificación: Instrumentos de monitoreo aplicados.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.

NIVEL 3
Criterio D1S2C2*: El monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula tiene alto cumplimiento.

[1] La subdimensión 2 *Monitoreo de la práctica pedagógica en el aula* no se considera en la evaluación del desempeño de los directores de EBR con aula a cargo o dictado de clases.
[2] Para efectos de la evaluación de esta subdimensión, el término aula no se refiere únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios, los talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.).

Indicador 1: En el presente año se han programado visitas de monitoreo de la práctica pedagógica en el aula para al menos el 80% de los docentes de la IE.
Medio de verificación: Cronograma de monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes de la IE.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.
Consideraciones:

- *Si la visita de inspección a cargo del aplicador externo se realiza entre los meses de marzo y julio, se verificará que en este periodo se haya programado, por lo menos, una visita de monitoreo para cada docente.*
- *Si la visita de inspección a cargo del aplicador externo se realiza entre los meses de agosto y diciembre, se verificará que hasta este periodo se hayan programado, por lo menos, dos visitas de monitoreo para cada docente: una visita entre marzo y julio, y otra visita entre agosto y diciembre.*

Indicador 2: En la IE, al día de la inspección, se han realizado al menos el 75% de las visitas programadas para el monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula.
Medio de verificación: Instrumentos de monitoreo aplicados.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.

Y

Criterio D1S2C3: El directivo organiza la información obtenida a partir del monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula.

Indicador: El directivo muestra que la información recogida durante el monitoreo ha sido organizada en grupos o categorías con sus respectivas cantidades o frecuencias.
Medio de verificación: Respuestas brindadas y evidencia presentada por el directivo.
Instrumento: Guía de entrevista al directivo.
Responsable: Comité de Evaluación.

NIVEL 4
Criterio D1S2C3
Y
Criterio D1S2C4*: El monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula tiene muy alto cumplimiento.

Indicador 1: En el presente año se han programado visitas de monitoreo de la práctica pedagógica en el aula para al menos el 80% de los docentes de la IE.
Medio de verificación: Cronograma de monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes de la IE.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.
Consideraciones:

- *Si la visita de inspección a cargo del aplicador externo se realiza entre los meses de marzo y julio, se verificará que en este periodo se haya programado, por lo menos, una visita de monitoreo para cada docente.*
- *Si la visita de inspección a cargo del aplicador externo se realiza entre los meses de agosto y diciembre, se verificará que hasta este periodo se hayan programado, por lo menos, dos visitas de monitoreo para cada docente: una visita entre marzo y julio, y otra visita entre agosto y diciembre.*

Indicador 2: En la IE, al día de la inspección, se han realizado al menos el 90% de las visitas programadas de monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula.
Medio de verificación: Instrumentos de monitoreo aplicados.
Instrumento: Guía de observación de la IE.
Responsable: Aplicador externo.

Y

Criterio D1S2C5: El directivo analiza los resultados obtenidos a partir del monitoreo de la práctica pedagógica de los docentes en el aula.

Indicador: El directivo muestra que ha identificado los logros y las oportunidades de mejora de la práctica pedagógica, a partir del análisis de la información recogida durante el monitoreo realizado a los docentes en el aula.
Medio de verificación: Respuestas brindadas y evidencia presentada por el directivo.
Instrumento: Guía de entrevista al directivo.
Responsable: Comité de Evaluación.

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

I.E.P. N° 70453 "Llanca"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70453 "LLANCA" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN I.E.P. N° 70453 LLANCA DIRECCIÓN UGEL LAMPA

Prof. Salomé Rosas Vilca
DIRECTORA(e)

I.E.P. N° 70439 "Quillisani"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70439 "Quillisani" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



I.E.P. N° 70426 "Paratia"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70426 "Paratia" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



I.E.P. 70463 "Ccaqueri"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70463 "Ccaqueri" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



I.E.P. N° 70449 "Chilahuito"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70449 "Chilahuito" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.

02426719
Director
I.E.P. N° 70449

I.E.P. N° 70623 "Chingani"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70623 "Chingani" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN - INST. EDUC. PRIM. Nº 70623 - DIRECCIÓN - CHINGANI - PARATIA - LAMPA - PUNO

Prof. Ignacio Flores Ramos
DNI: Nº 02162224
DIRECTOR (e)

I.E.P. N° 70444 "Jarpaña"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70444 "Jarpaña" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN I.E.P N° 70444 JARPAÑA DIRECCIÓN PARATIA - UGEL - LAMPA

Prof. Isabel Fernandez Suaquita
DIRECTORA (e)

I.E.P. N° 70661 "Milloccochapata"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70661 "Milloccochapata" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



I.E.P. N° 70472 "Alpacoyo"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa primaria N° 70472 "Alpacoyo" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



IES. "Manco Capac" Paratia

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa secundaria IES. "Manco Capac" Paratia **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



IES. "Chilahuito"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la Institución educativa secundaria IES. "Chilahuito" **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.

02443011
IES: Chilahuito
DIRECTOR

IES. "Emilio Cayllahua"- Quillisani

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE TESIS

VISTO, el expediente administrativo presentado por el Lic**. Ivar Ccappa Colquehuanca** egresado de la Maestría en Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, quien solicitó permiso para realizar trabajo de investigación titulado "Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022"

Al respecto, en merito a los señalado en los párrafos que anteceden, la Dirección de la IES. "Emilio Cayllahua"- Quillisani **AUTORIZA** al Lic. Ivar Ccappa Colquehuanca a realizar su trabajo de investigación, en el marco de estudio titulado "**Determinantes asociados al desempeño de los directores en las instituciones educativas públicas del Distrito de Paratia 2022**". Asimismo, se autoriza considerar el nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

La dirección de la institución expresa su disposición para colaborar dentro del marco institucional con el desarrollo del presente estudio.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR (a). ROSAS VILCA, Salomé

Institución Educativa Primaria N° 70453 "Llanca" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

MINISTERIO DE EDUCACIÓN I.E.P. N° 70453 "LLANCA" DIRECCIÓN UGEL LAMPA

Prof. Salomé Rosas Vilca
DIRECTORA(e)

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. YUCRA CALSIN, Leoncio Persi

Institución Educativa Primaria N° 70439 "Quillisani" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN UGEL LAMPA

Prof. Leoncio Persi Yucra Calsin
DNI: 02173757
DIRECTOR

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR(a). ROJAS COILA, Adela

Institución Educativa Primaria N° 70426 "Paratia" – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

Adela Rojas Coila
DIRECTOR(a)

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. MAMANI QUISPE, Reyné Uriel

Institución Educativa Primaria N° 70463 "Ccaqueri" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. CUTIPA GONZALES, Edwin

Institución Educativa Primaria N° 70449 "Chilahuito" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

02426719
Director
IEP. N° 70449

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. FLORES RAMOS, Ygnacio

Institución Educativa Primaria N° 70623 "Chingani" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

MINISTERIO DE EDUCACIÓN - DIRECCIÓN - CHINGANI - PARATIA - LAMPA - PUNO

Prof. Ygnacio Flores Ramos
DNI: N° 02162224
DIRECTOR (e)

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR (a). FERNANDEZ SUAQUITA, Isabel

Institución Educativa Primaria N° 70444 "Jarpaña" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

MINISTERIO DE EDUCACIÓN I.E.P. N° 70444 JARPAÑA DIRECCIÓN PARATIA - UGEL - LAMPA

Prof. Isabel Fernandez Suaquita
DIRECTORA (e)

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. YUCRA QUISPE, Wilfredo Timoteo

Institución Educativa Primaria N° 70661 "Milloccochapata" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ccapa Col

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

02141256
IE N° 70661
DIRECTOR

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR(a). CALLA VERA, Nelly Carmen

Institución Educativa Primaria N° 70472 "Alpacoyo" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

Prof. NELLY CARMEN CALLA VEGA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. GOMEL MAMANI, Vicente

Institución Educativa Secundaria "Manco Capác" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

Mg. Vicente Gomel Mamani
DIRECTOR

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. SANCA CENTENO, Alonso

Institución Educativa Secundaria "Chilahuito" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

02443011
IES: Chilahuito
DIRECTOR

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR RECOPILACION DE DATOS PARA TESIS.

SEÑOR: DR. CALLOHUANCA CANSAYA, Julio Cesar

Institución Educativa Secundaria "Emilio Cayllahua" – Paratia – Lampa - Puno

Yo, Ivar CCAPA COLQUEHUANCA, Bachiller en Educación de la Universidad Nacional "San Agustín" de Arequipa, identificado con **DNI N°41932259**, con domicilio en la AV. Julio C,tello Mz. B13 Lt. 3 y Provincia de San Román, Región Puno, ante Ud. me presento y expongo lo siguiente:

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle autorización para realizar estudio de TESIS. En el Área de Educación Denominado **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022"**, esto con el fin de optar el título profesional de Maestría en Educación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca

POR LO ESPUESTO:

Pido a usted Señor(a) director de esta prestigiosa Institución Educativa acceder mi petición, por ser justa y legal.

Juliaca, 15 de noviembre de 2022

Ivar Ccapa Colquehuanca
DNI N°:41932259

02445277
DIRECTOR
IES "Emilio Cayllahua"

ANEXO 6: PANEL FOTOGRAFICO

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PARATIA

IEP N° 70426 "PARATIA":1director con sección a cargo, 1 docente y un personal de servicio

15 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE			
Nombre de la IE	70426	Código de la IE	23981394
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	Código de DRE o UGEL	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	Dependencia	Sector Educación
Teléfono		Correo electrónico	
Número de RUC		Página web	
Promotor o Propietario		Forma	Escolarizado
Razón social		Director(a)	Condori Mayta Mercedes Flora
DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO			
Código modular	0245290	Anexo	0
Nivel/Modalidad	Primaria	Característica (Censo Educativo 2024)	Polidocente multigrado
Género	Mixto	Tipo de programa	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	Estado	Activo
DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO			
Código de local	458193	Localidad	
Dirección	Jiron Municipalidad S/N	Centro Poblado	PARATIA
Departamento	Puno	Área geográfica	Rural
Provincia	Lampa	Latitud	-15.45427
Distrito	Paratia	Longitud	-70.59988





IEP N° 70449 "CHILAHUITO": 1DIRECTOR, 5 DOCENTES Y 1 PERSONAL DE SERVICIO

: 56 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	70449	**Código de la IE**	24081443
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Miranda Quispe Maximo

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0245944	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Polidocente completo
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458225	**Localidad**	
Dirección	Huacullani Pampa	**Centro Poblado**	CHILAHUITO
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.497504
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.6801





IEP N° 70444 "JARAPAÑA": 1 DIRETOR/DOCENTE

5 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

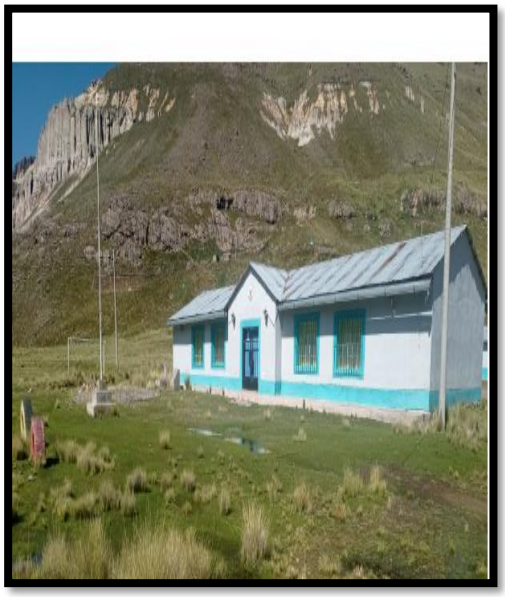
Nombre de la IE	70444	**Código de la IE**	
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Chavez Zapana Ernesto Engilberto

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0245894	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Unidocente
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458211	**Localidad**	
Dirección	Jarpaña	**Centro Poblado**	JARPAÑA
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.5227
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.7847





IEP N° 70661 "MILLOCCOCHAPATA" 1 DIRECTOR/ DOCENTE

2 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

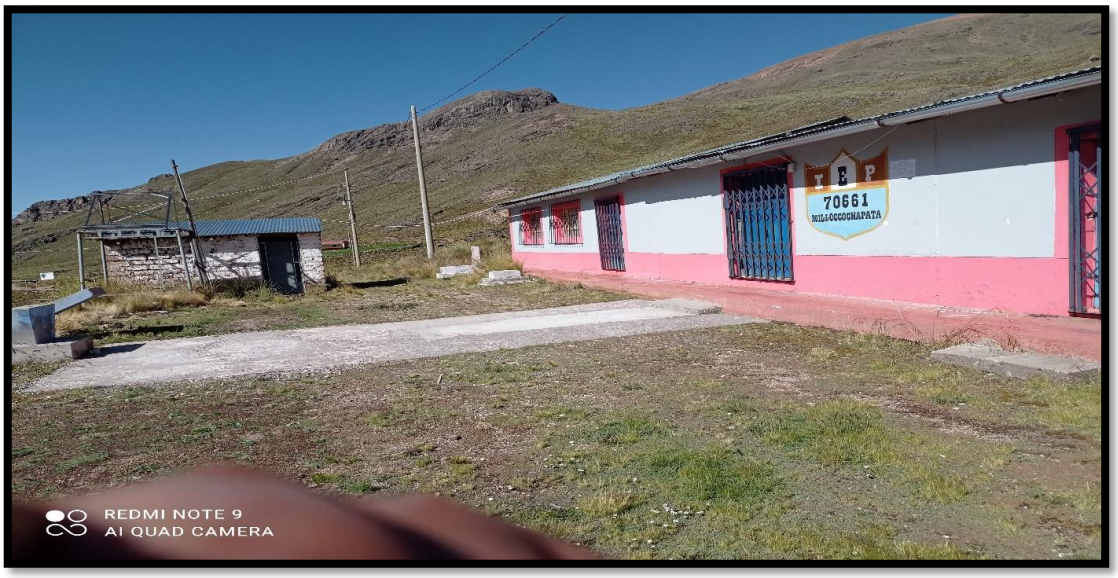
Nombre de la IE	70661	**Código de la IE**	24081281
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Paricahua Machaca Honorato

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0746222	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Polidocente completo
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458292	**Localidad**	
Dirección	Millocochapata	**Centro Poblado**	MILLOCOCHAPATA
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.478303
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.78167



IEP N° 70472 "ALPACOYO" 1 DIRECTOR/DOCENTE

6 ESTUDIANTES DE 1ro a 6to

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	70472	**Código de la IE**	24984346
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Jhovana Urviola Molina

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0242453	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Unidocente
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458268	**Localidad**	
Dirección	Alpacoyo	**Centro Poblado**	ALPACOYO
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.5064
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.7074





IEP N°70453 "LLANCA": 1DIRECTOR, 1 DOCENTE

12 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	70453	**Código de la IE**	24018008
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Barrantes Sacaca Tania Mabel

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0245993	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Polidocente multigrado
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458230	**Localidad**	
Dirección	Llanca	**Centro Poblado**	LLANCA
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.4262
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.756





IEP N° 70439 "QUILLISANI": 1 DIRECTOR, DOCENTE Y 1 PERSONAL DE SERVICIO

12 ETUDIANTES DE 1° A 6°

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	70439	**Código de la IE**	24195473
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Huanca Puma Celia

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0245431	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Polidocente multigrado
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458206	**Localidad**	
Dirección	Quillisani	**Centro Poblado**	QUILLISANI
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.3759
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.7569





IEP N° 70463 "CCAQUERI" 1 DIRECTOR/ DOCENTE

3 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	70463	**Código de la IE**	
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Cayllahua Mamani Jesus

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0242362	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Unidocente
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458254	**Localidad**	
Dirección	Ccaqueri	**Centro Poblado**	CCAQUERI
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.4441
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.6941





IEP N° 70623 "CHINGANI" 1 DIRECTOR/DOCENTE

3 ESTUDIANTES 1° A 6°

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	70623	**Código de la IE**	24028321
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Flores Ramos Ygnacio

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0701102	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Primaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	Polidocente completo
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458287	**Localidad**	
Dirección	Chingani	**Centro Poblado**	CHINGANI
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.5233
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.7185



IES "MANCO CAPAC" PARATIA; 1 DIRECTOR, 6 DOCENTES Y 1 PERSONAL DE SERVICIO

18 ESTUDIANTES DE 1ro a 5to

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	MANCO CAPAC	**Código de la IE**	24074277
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Coanqui Quispe Enrique

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	0805424	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Secundaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	No Aplica
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458305	**Localidad**	
Dirección	Jiron Ayarachi S/N S/N	**Centro Poblado**	PARATIA
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.45289
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.60039





IES "CHILAHUITO" 1 DIRECTOR, 7 DOCENTES Y 1 PERSONAL DE SERVICIO

45 ESTUDIANTES DE 1ro a 5to

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	CHILAHUITO	**Código de la IE**	24021548
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Quispe Quispe Rafael

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	1028166	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Secundaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	No Aplica
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	458329	**Localidad**	
Dirección	Chila	**Centro Poblado**	CHILA HUITO
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.4975
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.6796





IES "EMILIOO CAYLLAHUA" 1DIRECTOR Y 6 DOCENTES

15 ESTUDIANTES

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

Nombre de la IE	LEGADOS DEL AYARACHI	**Código de la IE**	26192374
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Lampa	**Código de DRE o UGEL**	210009
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono		**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	3043601	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Secundaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	No Aplica
Género	Mixto	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	911075	**Localidad**	QUILLISANI
Dirección	Quillisani	**Centro Poblado**	QUILLISANI
Departamento	Puno	**Área geográfica**	Rural
Provincia	Lampa	**Latitud**	-15.376129
Distrito	Paratia	**Longitud**	-70.75749





TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CUESTIONARIO DETERMINANTES (INVESTIGADOR A PARTIR DE LA REVISION TEÓRICA CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO (MODELO DE FIEDLER)

1.2. Validado por: D.R. LUIS CHAYÑA AGUILAR

1.3. Título de la investigación: DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DETERMINANTES (PERSONALES ACADEMICOS, TRAYECTORIA LABORAL, LIDERAZGO)

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: APTO PARA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: JULIACA, 30 DE OCTUBRE DEL 2022

FIRMA DEL EXPERTO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CUESTIONARIO DETERMINANTES (INVESTIGADOR A PARTIR REVISION TEÓRICA) CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO (MODELO DE FIEDLER)

1.2. Validado por: DR. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

1.3. Título de la investigación: DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARAÑA 2022.

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DETERMINANTES (PERSONALES, ACADEMICOS, TRAYECTORIA LABORAL, LIDERAZGO)

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: APTO PARA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: JULIACA 30 DE OCTUBRE 2022

Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

FIRMA DEL EXPERTO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: CUESTIONARIO DETERMINANTES (INVESTIGADOR A PARTIR REVISION TEÓRICA) CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO (MODELO DE FIEDLER)

1.2. Validado por: Robbins Flores Aguilar

1.3. Título de la investigación: DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DETERMINANTES (PERSONALES, ACADEMICOS, TRAYECTORIA LABORAL, LIDERAZGO)

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	45	51	55	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: APTO PARA SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: JULIACA, 30 DE OCTUBRE DEL 2022

DR. ROBBINS FLORES AGUILAR
FIRMA DEL EXPERTO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital: [X] Fecha de entrega: 30 / 01/ 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: IVAR CCAPA COLQUEHUANCA
Dirección: Av. Julio C. Tello Mz.B13 Lt. 3- Juliaca
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41932259
Teléfono: 976907414 email: sancamilo999@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: MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: DETERMINANTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PARATIA 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Determinantes, desempeño, directores..

¿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, entré 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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 comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



Firma de Autor | huella digital | 30 de Enero del 2026 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/