



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



**RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
HUANCANÉ, PUNO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

GLADYS CHURA YUPANQUI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
HUANCANÉ, PUNO 2025

TESIS PRESENTADA POR:

GLADYS CHURA YUPANQUI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

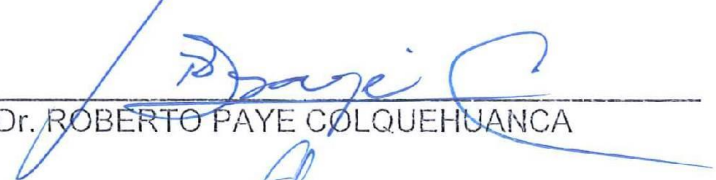
PRESIDENTE DEL JURADO:


Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

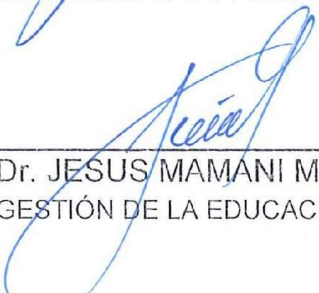
MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS :


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0675-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 01 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 7050 presentado por el (la) Bachiller: **CHURA YUPANQUI GLADYS** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **CHURA YUPANQUI GLADYS** con número de DNI 01867958 con número de matrícula 21028318 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** 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;

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

Que, mediante Resolución N°629-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°983-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

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

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000434 de fecha: 11 de noviembre del 2025 se nomina jurados.

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** del (la) Bach: **CHURA YUPANQUI GLADYS**, para optar el **GRADO de: MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo miembro	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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

Fecha	: Jueves, 11 de diciembre del 2025
Hora	: 02:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0983-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-0960 de fecha 31 de julio de 2025, el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, con DNI N° 01867958, código de matrícula N° 21028318, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00775-2025-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 21 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

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

Que, con Expediente N° 2025-0960 el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00775-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** presentado por el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00629-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de junio del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-006307 de fecha 27 de mayo de 2025, el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, con DNI N° 01867958, código de matrícula N° 21028318, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00450-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 17 de junio de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

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

Que, con Expediente N° 2025-006307 el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

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

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

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

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00450-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025** presentado por el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.


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

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. JRQ2/cqm.



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01512-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 07 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-5038 de fecha 03 de octubre de 2025, el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, con DNI N° 01867958, código de matrícula N° 21028318, quien solicita CAMBIO DE ASESOR en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0629-2025-USA-EPG/UANCV y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0983-2025-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025 Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, ASESORADO POR EL (A): Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

CONSIDERANDO:

Que, con Expediente N° 2025-C-5038 el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, con DNI N° 01867958 y código de matrícula N° 21028318, quien solicita CAMBIO DE ASESOR en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0629-2025-USA-EPG/UANCV y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0983-2025-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025 Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, En el que se RECONOCE como asesor al (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA, el mismo que se cambia a solicitud del interesado, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

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

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

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:

ARTICULO PRIMERO.- ACEPTAR EL (A) CAMBIO DE ASESOR en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0629-2025-USA-EPG/UANCV y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0983-2025-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025 en presentado por el (la) Bach. CHURA YUPANQUI GLADYS, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Javier Román
DIRECTOR (S)



GLADYS CHURA YUPANQUI

RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GEST...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:553731347

Fecha de entrega

6 feb 2026, 10:23 GMT-5

Fecha de descarga

10 feb 2026, 11:54 GMT-5

Nombre del archivo

T036_01867958_M.docx

Tamaño del archivo

11.8 MB

176 páginas

27.284 palabras

155.352 caracteres



TESIS UANCV

25% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 12%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



TITULO DE TESIS RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	GLADYS CHURA YUPANQUI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01867958
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-0514-0248
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	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01254784
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42195423
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735



Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	SIN FINANCIAMIENTO
Ubicación geográfica de la investigación	PAÍS: PERU DEPARTAMENTO: PUNO PROVINCIA: HUANCANE DISTRITO: HUANCANE Coordenadas: LONGITUD: -15.1990273 LATITUD: -69.7611233  https://www.google.com/maps/place/Ugel+Huancan%C3%A9/@-15.1990273,-69.7611233,231m/data=!3m1!1e3!4m6!3m5!1s0x9167a1f9af73c8a3:0x29afa019428e7ab8!8m2!3d-15.1991744!4d-69.7605754!16s%2Fg%2F11cs1wcrmy?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MTIwOS4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025
URL de disciplinas OCDE	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
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD ANDRÉS BASTO CÁDIZ VELASQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, GLADYS CHURA YUPANQUI identificado con DNI Nro. 01867958 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

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

RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025

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.

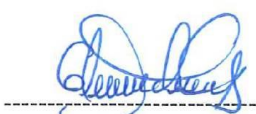
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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

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

Juliaca, 06 de ENERO del 20 26


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella digital



DEDICATORIA

A mi querido esposo, por su amor y apoyo incondicional, los cuales han sido la base fundamental para la elaboración de la presente tesis. Asimismo, agradezco profundamente su paciencia y comprensión a lo largo de este proceso.

A mis hermanos y hermanas, a quienes debo gran parte de mis logros, por el apoyo moral constante que cada uno de ellos me ha brindado.

Gladys Chura Yupanqui



AGRADECIMIENTO

A mi hermano Froilán, por su constante apoyo moral, sus palabras de aliento y el tiempo brindado.

A mi esposo Orlando y a mi hija Amira Hadasa, por ser mi mayor fuente de motivación e inspiración, impulsándome a superarme cada día.

A la universidad, por brindarme la oportunidad de acceder a sus estudios de posgrado y contribuir a mi formación profesional.

Gladys Chura Yupanqui



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
ABREVIATURAS.....	xix
RESUMEN	xx
ABSTRACT	xxi
INTRODUCCIÓN	xxii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	2
1.2.1. Pregunta general	2
1.2.2. Preguntas específicas	2
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.3.1. Justificación teórica	2
1.3.2. Justificación práctica	3
1.3.3. Justificación metodológica.....	3
1.4. Objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Importancia y alcance de la investigación	4
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	5
1.7. Hipótesis.....	5
1.7.1. Hipótesis general.....	5
1.7.2. Hipótesis específicas.....	5
1.8. Variables e indicadores	6
1.8.1. Conceptualización de variables	6
1.8.2. Operacionalización de las variables	7



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	8
2.1.1.	A nivel internacional	8
2.1.2.	A nivel nacional	12
2.1.3.	A nivel regional o local.....	16
2.2.	Bases teóricas	19
2.2.1.	Desempeño directivo	19
2.2.2.	Gestión institucional	24
2.3.	Marco conceptual	30

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Enfoque de la investigación	33
3.2.	Método o métodos aplicados en la investigación	33
3.3.	Tipo de investigación	34
3.4.	Nivel de investigación	34
3.5.	Diseño de investigación.....	34
3.6.	Población y muestra	34
3.6.1.	Población.....	34
3.6.2.	Muestra	35
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	36
3.7.1.	Técnicas de la investigación.....	36
3.7.2.	Instrumentos de la investigación	36
3.8.	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	37
3.8.1.	Validación de los instrumentos	37
3.8.2.	Confiabilidad de los instrumentos	37
3.9.	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	38

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de los datos	40
4.1.1.	Interpretación de los resultados.....	40
4.2.	Proceso de la prueba de hipótesis.....	112



4.3. Discusión de los resultados	122
CONCLUSIONES.....	124
RECOMENDACIONES	126
REFERENCIAS.....	128
ANEXOS	134
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	135
Anexo 02. Matriz instrumental	137
Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación.....	138
Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos	140
Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos.....	141



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2	Nivel de confiabilidad.....	38
Tabla 3	El director/a garantiza que los materiales pedagógicos (libros, juegos, tecnología) estén disponibles para todas las aulas	40
Tabla 4	Distribuye equitativamente los recursos educativos según las necesidades de cada sección	42
Tabla 5	Planifica con anticipación la adquisición de materiales para el año escolar.....	43
Tabla 6	Fomenta el respeto y la inclusión entre docentes, estudiantes y padres de familia.....	45
Tabla 7	Implementa acciones para resolver conflictos dentro de la institución	46
Tabla 8	Promueve actividades que fortalecen la convivencia escolar.....	48
Tabla 9	Verifica que las aulas cumplan con condiciones mínimas de seguridad e higiene.....	49
Tabla 10	Gestiona el mantenimiento oportuno de la infraestructura	51
Tabla 11	Cumple con los plazos para entregar documentación requerida por la UGEL.....	52
Tabla 12	Establece convenios con instituciones locales (municipio) para beneficiar a la escuela	54
Tabla 13	Involucra a los padres de familia en proyectos educativos.....	55
Tabla 14	Coordina con redes educativas para intercambiar buenas prácticas	57
Tabla 15	Observa clases periódicamente para evaluar el desempeño docente	58
Tabla 16	Brinda retroalimentación constructiva a los docentes después de las observaciones	60
Tabla 17	Utiliza herramientas estandarizadas (rúbricas) para evaluar las prácticas pedagógicas	61
Tabla 18	Incentiva la capacitación docente en metodologías activas (ej.: juego, proyectos).....	63
Tabla 19	Promueve el uso de tecnologías digitales en el aula.....	64
Tabla 20	Apoya proyectos innovadores propuestos por los docentes	66
Tabla 21	Asegura que los objetivos del PEI prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial.....	67



Tabla 22	Socializa con el equipo docente las metas de aprendizaje establecidas en el PEI.....	69
Tabla 23	Evalúa anualmente el PEI para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes.....	70
Tabla 24	Analiza los resultados de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora	72
Tabla 25	Propone estrategias basadas en datos para reforzar aprendizajes bajos	73
Tabla 26	Comparte reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular.....	75
Tabla 27	Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje alineadas al Currículo Nacional de Educación Básica	76
Tabla 28	La institución cuenta con materiales oficiales (guías, rutas) para aplicar el CNEB en aulas.....	78
Tabla 29	El director/a verifica que las planificaciones docentes incluyan los enfoques del CNEB (interculturalidad, inclusión).	79
Tabla 30	Se realizan evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños.....	81
Tabla 31	Los resultados de las evaluaciones se usan para ajustar las estrategias de enseñanza.....	82
Tabla 32	Más del 70% de estudiantes alcanza los logros esperados en comunicación y matemática	84
Tabla 33	Los recursos financieros se asignan prioritariamente a necesidades pedagógicas (materiales, capacitación).	85
Tabla 34	Existe un registro transparente del uso del presupuesto (ej.: cuadros de gastos accesibles).....	87
Tabla 35	Se realizan inventarios periódicos de materiales educativos	88
Tabla 36	Los reportes requeridos por la UGEL (matrícula, asistencia) se envían en los plazos establecidos.....	90
Tabla 37	Las actas de reuniones se redactan y archivan oportunamente	91
Tabla 38	Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales	93
Tabla 39	Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones	94



Tabla 40	El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal.....	96
Tabla 41	Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción.....	97
Tabla 42	El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas	99
Tabla 43	Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.	100
Tabla 44	Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos	102
Tabla 45	Más del 60% de padres asiste a reuniones de entrega de resultados ..	103
Tabla 46	Las familias colaboran en actividades como talleres o festividades escolares.....	105
Tabla 47	Existe un programa de escuela para padres con participación activa...	106
Tabla 48	La escuela coordina con el municipio para proyectos de infraestructura o salud.....	108
Tabla 49	Se establecen convenios con ONGs para capacitación docente o apoyo alimentario.....	109
Tabla 50	Las redes educativas locales (ej.: RED) comparten experiencias exitosas con la institución.....	111
Tabla 51	Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.	113
Tabla 52	Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.	115
Tabla 53	Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.	117
Tabla 54	Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.	119
Tabla 55	Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.	121



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	El director/a garantiza que los materiales pedagógicos (libros, juegos, tecnología) estén disponibles para todas las aulas	41
Figura 2	Distribuye equitativamente los recursos educativos según las necesidades de cada sección	42
Figura 3	Planifica con anticipación la adquisición de materiales para el año escolar.....	44
Figura 4	Fomenta el respeto y la inclusión entre docentes, estudiantes y padres de familia.....	45
Figura 5	Implementa acciones para resolver conflictos dentro de la institución ..	47
Figura 6	Promueve actividades que fortalecen la convivencia escolar	48
Figura 7	Verifica que las aulas cumplan con condiciones mínimas de seguridad e higiene.....	50
Figura 8	Gestiona el mantenimiento oportuno de la infraestructura	51
Figura 9	Cumple con los plazos para entregar documentación requerida por la UGEL	53
Figura 10	Establece convenios con instituciones locales (municipio) para beneficiar a la escuela.....	54
Figura 11	Involucra a los padres de familia en proyectos educativos	56
Figura 12	Coordina con redes educativas para intercambiar buenas prácticas	57
Figura 13	Observa clases periódicamente para evaluar el desempeño docente ..	59
Figura 14	Brinda retroalimentación constructiva a los docentes después de las observaciones	60
Figura 15	Utiliza herramientas estandarizadas (rúbricas) para evaluar las prácticas pedagógicas.....	62
Figura 16	Incentiva la capacitación docente en metodologías activas (ej.: juego, proyectos)	63
Figura 17	Promueve el uso de tecnologías digitales en el aula	65
Figura 18	Apoya proyectos innovadores propuestos por los docentes	66
Figura 19	Asegura que los objetivos del PEI prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial	68
Figura 20	Socializa con el equipo docente las metas de aprendizaje establecidas en el PEI.....	69



Figura 21	Evalúa anualmente el PEI para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes.....	71
Figura 22	Analiza los resultados de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora	72
Figura 23	Propone estrategias basadas en datos para reforzar aprendizajes bajos.....	74
Figura 24	Comparte reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular.	75
Figura 25	Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje alineadas al Currículo Nacional de Educación Básica	77
Figura 26	La institución cuenta con materiales oficiales (guías, rutas) para aplicar el CNEB en aulas.....	78
Figura 27	El director/a verifica que las planificaciones docentes incluyan los enfoques del CNEB (interculturalidad, inclusión).	80
Figura 28	Se realizan evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños.....	81
Figura 29	Los resultados de las evaluaciones se usan para ajustar las estrategias de enseñanza.....	83
Figura 30	Más del 70% de estudiantes alcanza los logros esperados en comunicación y matemática	84
Figura 31	Los recursos financieros se asignan prioritariamente a necesidades pedagógicas (materiales, capacitación).	86
Figura 32	Existe un registro transparente del uso del presupuesto (ej.: cuadros de gastos accesibles).....	87
Figura 33	Se realizan inventarios periódicos de materiales educativos	89
Figura 34	Los reportes requeridos por la UGEL (matrícula, asistencia) se envían en los plazos establecidos	90
Figura 35	Las actas de reuniones se redactan y archivan oportunamente	92
Figura 36	Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales.....	93
Figura 37	Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones	95
Figura 38	El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal	96



Figura 39	Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción.....	98
Figura 40	El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas	99
Figura 41	Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.	101
Figura 42	Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos	102
Figura 43	Más del 60% de padres asiste a reuniones de entrega de resultados	104
Figura 44	Las familias colaboran en actividades como talleres o festividades escolares.....	105
Figura 45	Existe un programa de escuela para padres con participación activa.	107
Figura 46	La escuela coordina con el municipio para proyectos de infraestructura o salud.....	108
Figura 47	Se establecen convenios con ONGs para capacitación docente o apoyo alimentario.....	110
Figura 48	Las redes educativas locales (ej.: RED) comparten experiencias exitosas con la institución.....	111



ABREVIATURAS

MINEDU - Ministerio de Educación



RESUMEN

La actual exploración tiene como finalidad principal Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025. La actual exploración tiene una perspectiva cuantitativa, de tipo aplicado, con alcance correlacional y por su naturaleza no experimental, la técnica de recopilación de datos fue la llamada encuesta en la cual se aplicaron los cuestionarios. La muestra fue no probabilística la cual consto de 120 encuestados. Los resultados las tablas de estadística inferencial muestran que existe una relación altamente significativa y positiva entre el desempeño directivo y las dimensiones de la gestión institucional, pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané, Puno, en 2025. Los coeficientes de correlación de Spearman (Rho) son 0.995 para gestión institucional, 0.994 para gestión pedagógica, 0.995 para gestión administrativa, 0.969 para gestión organizativa y 0.977 para gestión comunitaria, todos con un valor p de 0.000, menor al nivel de significancia 0.05. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, confirmando que un desempeño directivo efectivo se asocia directamente con una gestión integral y eficiente en todas las áreas analizadas. Conclusión El liderazgo directivo es esencial para el fortalecimiento y éxito de la gestión escolar en el nivel inicial, ya que orienta la organización institucional, promueve un clima favorable y garantiza una gestión eficiente enfocada en la mejora continua y el logro de aprendizajes significativos.

Palabras claves. correlación, desempeño, gestión, liderazgo, significativo.



ABSTRACT

La exploración actual tiene como finalidad principal Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025. La exploración actual tiene una perspectiva cuantitativa, de tipo aplicada, con alcance correlacional y por su naturaleza no experimental, la técnica de recopilación de datos fue la llamada encuesta en la cual se aplican los cuestionarios. La muestra fue no probabilística la cual consta de 120 encuestados. Los resultados las tablas de estadística inferencial muestran que existe una relación altamente significativa y positiva entre el desempeño directivo y las dimensiones de la gestión institucional, pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané, Puno, en 2025. Los coeficientes de valoración de Spearman (Rho) son 0.995 para gestión institucional, 0.994 para gestión pedagógica, 0.995 para gestión administrativa, 0.969 para gestión organizativa y 0.977 para gestión comunitaria, todos con un valor p de 0.000, menor al nivel de significancia 0.05. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, confirmando que un desempeño directivo efectivo se asocia directamente con una gestión integral y eficiente en todas las áreas analizadas. Conclusión El liderazgo directivo es esencial para el fortalecimiento y éxito de la gestión escolar en el nivel inicial, ya que orienta la organización institucional, promueve un clima favorable y garantiza una gestión eficiente enfocada en la mejora continua y el logro de aprendizajes significativos.

Keywords. correlation, performance, management, leadership, significant.



INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se realiza un estudio de acuerdo a las variables planteadas: desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local.

Donde la primera variable, el desempeño directivo se refiere a la capacidad de un líder para dirigir eficazmente una organización o institución, incluyendo la gestión de recursos, la toma de decisiones, la planificación estratégica y la motivación del equipo hacia el logro de objetivos comunes. Un buen desempeño directivo implica demostrar competencias en liderazgo, gestión y habilidades interpersonales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Asimismo en el Marco del Buen Desempeño Docente y de acuerdo al Ministerio de Educación - MINEDU (2018) "define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país". Dicho de otra manera es la visión y las expectativas que tiene el Ministerio sobre su planta docente hacia lo que se quiere proyectar en las aulas hacia sus estudiantes, realizando un esfuerzo por alcanzar la calidad y la equidad en la educación.

Mientras que la segunda variable, la gestión institucional busca concebir, establecer y trazar las rutas que llevarán a las organizaciones a cumplir con su misión y su visión, con los estándares de calidad, los lineamientos y los objetivos estratégicos. El primer paso de la gestión institucional es entonces la planeación, idear un plan estratégico que defina los postulados que orientarán la gestión de la institución y que están enmarcados en la misión y la visión de la entidad (Alvarado, 2020).



La gestión institucional es “un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa”, misma que se vincula con gobierno y dirección hacia, es decir, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos necesarios para lograr los objetivos planteados y que en este marco el hacer se relaciona con el pensar el rediseñar y el evaluar. Desde este punto de vista, consiste en llevar a cabo el proyecto; por lo tanto, incluye el diseño y la evaluación (Villarreal Ramos, 2005).

Esta investigación se clasifica en 4 capítulos principales:

Capítulo I: Formulación del problema, en este capítulo se plantea la situación problemática, los problemas, las justificaciones, los objetivos, las importancias, las limitaciones, y la hipótesis de investigación.

Capítulo II: Marco teórico. en este capítulo se presenta los antecedentes, las bases teóricas, y marco conceptual de la investigación.

Capítulo III: Metodología de la investigación, en este capítulo se tiene el procedimiento metodológico que consta de las formas de recolección y procesamiento de datos de investigación.

Capítulo IV: Resultados, en este capítulo se presentan los resultados, las pruebas de hipótesis, las discusiones, las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel internacional, diversos estudios han demostrado que el liderazgo y desempeño de los directores escolares tienen un impacto directo en la calidad de la gestión institucional y, por ende, en los aprendizajes de los estudiantes. Según la UNESCO, una dirección escolar eficaz es clave para el fortalecimiento de los sistemas educativos, especialmente en el nivel inicial, donde se sientan las bases del desarrollo cognitivo y socioemocional.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación ha impulsado políticas para fortalecer el rol del directivo, a través de concursos públicos de acceso a cargos y evaluaciones periódicas de desempeño. No obstante, informes de la Defensoría del Pueblo y de la Contraloría General de la República indican que persisten debilidades en la planificación, liderazgo y articulación de los procesos institucionales por parte de muchos directivos, especialmente en zonas rurales y de difícil acceso.

A nivel local, en la provincia de Huancané, región Puno, se identifican desafíos significativos en la gestión educativa del nivel inicial. La UGEL Huancané enfrenta limitaciones en cuanto a recursos humanos, materiales y capacidades de gestión.

Existen directivos que, a pesar de ocupar cargos formales, no cuentan con las competencias necesarias para liderar adecuadamente sus instituciones. Se cree que esta situación genera desorganización institucional, bajo involucramiento docente, y escasa ejecución de planes de mejora, afectando el desarrollo integral de los niños y niñas del nivel inicial en dicha jurisdicción.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025?

PE2. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025?

PE3. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025?

PE4. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque permite recolectar, analizar y sistematizar información relevante sobre teorías, enfoques, conceptos y antecedentes relacionados con el desempeño directivo y la gestión institucional en el

nivel inicial. Este sustento teórico brinda una base sólida para comprender cómo la actuación de los directores influye en la organización, liderazgo y eficiencia de las instituciones educativas.

1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación se justifica prácticamente porque ofrece información útil y aplicable para mejorar la toma de decisiones en el ámbito educativo, especialmente en la UGEL Huancané. Sus resultados pueden orientar a los directivos en la mejora de sus prácticas de liderazgo, promover una gestión institucional más eficiente y fortalecer la calidad del servicio educativo en el nivel inicial.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente porque plantea una estructura técnica y coherente que permite abordar el problema planteado. A través del uso de un enfoque metodológico adecuado, se establecen los procedimientos para la recolección, análisis e interpretación de datos que sustentarán empíricamente la relación entre el desempeño directivo y la gestión institucional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE1.** Demostrar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025
- OE2.** Analizar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025
- OE3.** Establecer la relación entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025
- OE4.** Identificar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La presente investigación es importante porque permite comprender cómo el desempeño de los directivos incide en la calidad de la gestión institucional en el nivel inicial, aspecto clave para garantizar una educación de calidad desde los primeros años. Además, proporciona evidencia empírica útil para diseñar políticas educativas más efectivas, fortalecer el liderazgo escolar y contribuir al desarrollo profesional de los directivos en contextos rurales como Huancané.

El estudio aborda la relación entre el desempeño directivo y la gestión institucional en instituciones educativas de nivel inicial bajo la jurisdicción de la UGEL Huancané.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra la disponibilidad y disposición de los directivos para participar en el proceso de recolección de datos, así como el acceso a documentación institucional actualizada.

La investigación se delimita al análisis a instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL Huancané, durante el año 2025.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. Existe una relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

HE2. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

HE3. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.



HE4. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

VARIABLE 1

Desempeño directivo

VARIABLE 2

Gestión institucional

1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE 1	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	• Planificación y asignación de recursos educativos • Promoción de un clima escolar favorable • Cumplimiento de normativas y accesibilidad a servicios básicos • Gestión de alianzas estratégicas con la comunidad y otras instituciones
Desempeño o directivo	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	• Monitoreo y retroalimentación a las prácticas docentes • Implementación de estrategias de innovación pedagógica • Alineamiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI) con metas de aprendizaje • Uso de datos evaluativos para la toma de decisiones pedagógicas
Variable 2	Gestión pedagógica	• Implementación del currículo nacional en el nivel inicial • Resultados de aprendizajes de los estudiantes
Gestión institucion al	Gestión administrativa	• Optimización de recursos económicos y materiales • Cumplimiento de plazos en procesos administrativos.
	Gestión organizativa	• Claridad en la distribución de roles y funciones • Funcionamiento de órganos de participación interna
	Gestión comunitaria	• Participación de las familias en actividades educativas. • Alianzas con instituciones locales para el desarrollo educativo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Soto et al. (2020) en la investigación que lleva por título: “El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa”.

Resumen: El artículo presenta los resultados de una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre el enfoque de gestión y las características personales y profesionales del directivo docente de las instituciones educativas de los 117 municipios no certificados de Antioquia, considerando las cuatro dimensiones de gestión educativa (directiva, administrativa, académica y de comunidad) en tres formas de gestión denominadas funcionalista, estructuralista y crítica. La investigación fue cuantitativa descriptiva e inferencial, realizada en 242 directivos docentes de instituciones educativas, seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado y encuestados a través de cuestionarios autoadministrados. Los resultados revelan que muchas de las prácticas de los directivos docentes en cada una de las dimensiones de la gestión todavía son de carácter funcional y estructural, pero se puede afirmar que los directivos docentes en sus instituciones han venido

dando un giro hacia la denominada gestión crítica. Por último, los resultados demuestran una tendencia estadísticamente significativa de los directivos docentes que tienen estudios de posgrado y más de diez años de experiencia a ubicarse en la gestión directiva crítica. De igual manera, quienes tienen menos experiencia tienden a una gestión de comunidad funcionalista y, a mayor experiencia, mayor prevalencia de gestión crítica en esta dimensión.

Compañ (2019) en la investigación que lleva por título: “El directivo y la evaluación externa e interna como elementos para la toma de decisiones”.

Resumen: El propósito de la presente investigación cualitativa es mostrar las experiencias de los directivos al momento de tomar una decisión para asignar la materia a impartir por parte de los docentes de educación secundaria. Se considera que los factores que pondera el directivo giran en torno a lo pedagógico, siendo la evaluación interna y externa un instrumento que permite captar la apreciación pedagógica. El trabajo da cuenta de los elementos que consideran tres directivos para organizar la planta docente a su cargo, a través de una entrevista semiestructurada, cuestión que se contrastó con documentos y lineamientos. El análisis de lo que refieren los directivos permitió construir dos categorías que estos actores consideran para organizar la planta docente: las evaluaciones externas y las internas, así como la valoración de éstos de las formas distintas y variadas de los diferentes elementos que las configuran. Se plantea que la decisión del directivo no es lineal, sino interactiva y en ocasiones caótica.

Manriquez & Reyes (2021) en la investigación que lleva por título: “Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno”.



Resumen: El presente artículo da cuenta del estado actual del liderazgo educativo en Chile en tres niveles educativos que imparte el sistema educativo chileno: educación parvularia, educación básica y educación media entre los años 2015 y 2020. El objetivo de este artículo es describir el rol del director o de la directora a la luz de sus prácticas de liderazgo en los establecimientos educacionales. La revisión del estado de la cuestión arrojó veintisiete investigaciones con base empírica que fueron sistematizadas para luego exponer por medio de categorías el conocimiento producido. Entre las conclusiones se destaca la necesidad de avanzar en la observación del nivel de educación parvularia, porque la evidencia empírica demuestra que ha sido escasamente abordada.

Del Salto et al. (2019) en la investigación que lleva por título: "El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana".

Resumen: La presente investigación es el resultado de la necesidad de dar solución a una

problemática que actualmente atraviesa el sector educativo, por esta razón, el presente trabajo ha sido diseñado con el fin de capacitar y guiar a los docentes en su capacidad de liderazgo dentro del ejercicio diario. Para el desarrollo de esta investigación se observaron las técnicas de recolección de datos partir de la contextualización en el ámbito educativo, permitiendo definir tres categorías que conforman el campo de representación: a) liderazgo educativo; b) desempeño docente y, c) objetivos planteados, a través de las cuales se pretende hallar o evidenciar una gran cantidad de procesos en el desempeño del liderazgo docente que pueden ser: ineficaces, errados, ambiguos, inadecuados o incongruentes dentro de



la institución educativa y de esta manera proporcionar estrategias para corregirlos y solucionarlos.

Ortega-Muñoz et al. (2025) en la investigación que lleva por título: "Gestión directiva y desempeño docente en organizaciones educativas del norte de México".

Resumen: Para que el desempeño docente sea acorde a los estándares de calidad educativa, es de suma relevancia la gestión de quienes dirigen las escuelas. Es por ello que en esta investigación se estableció como objetivo identificar la relación entre la administración por parte del Director de su institución educativa denominada Gestión Directiva que se abrevia en este trabajo como GD y la práctica eficiente del profesor en su labor, conceptualizado como Desempeño Docente, de aquí en adelante DD, en las escuelas primarias del subsistema educativo federal en un sector del norte de México. Para ello, se aplicó un instrumento de 57 ítems a 26 directores y 293 docentes con una escala Likert de cinco niveles. Los datos recabados se analizaron con apoyo de IBM SPSS Statistics (Versión 26), de manera particular calculando el coeficiente de Rho de Spearman (1904), con un resultado de 0.635 que indica una correlación positiva, significativa y alta. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación entre la GD y el DD en las escuelas estudiadas. Lo anterior constata la evidencia previa y aporta de forma empírica a la explicación de la relación entre la gestión y el desempeño, en el ámbito educativo, desde el enfoque organizacional, sin embargo, es recomendable ampliar la discusión teórica y abordar nuevos caminos de investigación al respecto.

2.1.2. A nivel nacional

Huamán (2019) en la investigación que lleva por título: “La gestión institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huancavelica, 2018”.

Resumen: La tesis “La gestión institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huancavelica, 2018”, se ha elaborado con el objetivo de determinar la relación existente entre la Gestión institucional y el liderazgo directivo en tres Instituciones Educativas del Nivel Inicial del distrito de Huancavelica, el trabajo corresponde es un estudio de tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, realizado en una muestra de 28 profesoras de aula, en las que se aplicó un cuestionario de encuesta tipo escala de Likert nivel ordinal de 54 ítems, validado por tres expertos y con nivel homogénea excelente de confiabilidad. En la prueba de la hipótesis de investigación, realizada mediante el estadístico Rho de Spearman en el programa SPSS 22, se encontró que $\text{Sig.}=0,000$ es menor que $\alpha=0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. Aceptando la hipótesis alterna se determinó, que existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huancavelica, 2018.

Arroyo (2022) en la investigación que lleva por título: “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 - Ugel 03 - Lima, 2021”.

Resumen: El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, asimismo, se consideró los

objetivos específicos gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y estilos de liderazgo del director relacionándolos con el desempeño docente; al respecto se realizó el estudio bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, con diseño no experimental y método hipotético-deductivo. Se tuvo una población de 47 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, cuya fiabilidad en Alfa de Cronbach fue de 0.984 en liderazgo directivo y de 0.962 en desempeño docente. Para este estudio, se aplicó la prueba de hipótesis, con el Rho de Spearman, cuyo valor fue altamente significativo de 0.905, lo que demostró que las variables Liderazgo directivo y desempeño docente se relacionan de manera positiva, directa y muy fuerte, igualmente se trabajó con objetivos específicos: la relación entre Gestión Institucional con el Desempeño Docente obteniendo un valor de 0,768, Gestión Administrativa con desempeño docente, cuyo valor fue 0.798, Gestión Pedagógica con desempeño docente, con un valor de 0.793 y finalmente Estilos de Liderazgo con desempeño docente cuyo valor fue de 0.796, lo que indicó en todos los resultados son altamente significativos.

Alvarez (2025) en la investigación que lleva por título: "Compromisos de gestión escolar y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel inicial".

Resumen: El presente estudio tuvo como objetivo general describir la relación entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de educación inicial. La investigación se desarrolló en el contexto de la región Ancash, considerando como población a los directores y docentes de instituciones educativas públicas de educación inicial. El enfoque adoptado fue cualitativo con un diseño de investigación documental de tipo descriptivo, orientado a interpretar la dinámica entre la gestión institucional y el liderazgo educativo. Como método, se aplicó el análisis documental, apoyado por la técnica de revisión

bibliográfica, lo que permitió extraer y sistematizar información relevante desde investigaciones previas y documentos oficiales. Los hallazgos permitieron establecer que los compromisos de gestión escolar funcionan como los ejes estructurales de la acción educativa, mientras que el desempeño directivo representa el componente operativo que traduce esos compromisos en resultados concretos. Se identificó una relación directa entre ambos constructos: un liderazgo pedagógico activo potencia el cumplimiento de los compromisos institucionales. Asimismo, se evidenció que los indicadores de desempeño como la planificación estratégica, el acompañamiento docente y la rendición de cuentas son expresiones tangibles de una gestión escolar eficaz. Finalmente, se concluye que el liderazgo contextualizado, ético y transformacional no solo permite materializar los compromisos educativos, sino que también impacta positivamente en la calidad del aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial.

Jihuallanca (2024) en la investigación que lleva por título: “Desempeño directivo y formación académica en los compromisos de gestión escolar de directores de las instituciones educativas, Cusco - 2023”.

Resumen: La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del desempeño directivo, formación académica en los compromisos de gestión escolar de directores de las Instituciones educativas, Cusco - 2023, la metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, explicativo y transversal, la población de estudio fueron 127 directores del nivel primario de la ciudad del Cusco, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, se hizo uso de la fórmula para poblaciones finitas teniendo como muestra final 99 directores. Se empleó la técnica encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados de la variable formación académica el 54.5% tiene nivel medio, el 2.0%

tienen un nivel bajo, en desempeño directivo un 60.6% se encuentran en un nivel medio, 2.0% tienen un nivel bajo, para compromisos de gestión escolar el 73.7% un nivel medio, 1.0% tiene un nivel bajo. Se concluyó que las variables desempeño directivo, formación académica influyen en los compromisos de gestión escolar, por tanto, el desempeño directivo permite al director del centro educativo, dirigir de manera correcta las acciones y estrategias del plantel, haciendo uso de los conocimientos previos de la formación académica.

Izaguirre (2022) en la investigación que lleva por título: "Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas en el distrito de El Tambo - Huancayo".

Resumen: En la presente investigación se abordó sobre el campo del desempeño directivo según el Marco del Buen Desempeño Directivo considerando los dominios, competencias y desempeños en relación con la gestión educativa teniendo en consideración sus tres componentes: Gestión institucional, Gestión pedagógica y Gestión administrativa. La investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre desempeño directivo con la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de EL TAMBO - HUANCAYO. En el trabajo de investigación se contó con una muestra de un aproximado de 216 docentes de diversas instituciones educativas del nivel secundario del distrito de El Tambo donde se empleó un cuestionario acerca del desempeño directivo percibido y un cuestionario de la gestión educativa. La presente tesis es de tipo básica de nivel descriptivo con un diseño correlacional ya que busca establecer el nivel de correlación que existe entre desempeño directivo y gestión educativa. La hipótesis planteada de la investigación es: existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito del Tambo - Huancayo. Obteniendo como resultado una correlación $r_s = 0,858$

por lo que se concluyó que existe una relación alta positiva entre el desempeño directivo y la gestión educativa.

2.1.3. A nivel regional o local

Yana (2024) en la investigación que lleva por título: "Liderazgo transformacional y gestión escolar en docentes de instituciones educativas de secundaria con formación técnica, Juliaca, Puno, 2023".

Resumen: El liderazgo transformacional y una gestión escolar efectiva son pilares fundamentales para alcanzar este objetivo y garantizar educación óptima. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar en docentes de instituciones educativas de secundaria con formación técnica, Juliaca, Puno, 2023. Con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una muestra de 232 docentes. Se aplicaron dos pruebas diseñadas especialmente para evaluar las variables que fueron validadas por juicio de expertos y ambas con una confiabilidad de mayor a .900 por el Alfa de Combrach. Según los resultados, los participantes en la variable liderazgo transformacional alcanzaron niveles bajo (1,3%), medio (31,9%) y alto (66,8%). En cuanto a la variable gestión escolar el 2,6% se encuentra nivel bajo, el 50,4% en el nivel medio y el 46,6% en el nivel alto. Los hallazgos evidenciaron que existe un coeficiente de correlación de Spearman de 0,651 ($p < 0,05$) positivo, nivel moderado y significativo entre las dos variables. En síntesis, a partir de los resultados a mayor desarrollo del liderazgo transformacional mejora la gestión escolar.

Jara (2022) en la investigación que lleva por título: "Competencias digitales y gestión escolar en directivos de instituciones educativas primarias públicas de la UGEL San Román, Juliaca, Puno, 2022".

Resumen: El presente estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre las competencias digitales y la gestión escolar de directivos de instituciones educativas primarias públicas de la UGEL San Román, Juliaca, Puno, 2022. El tipo fue aplicado, de diseño no experimental correlacional transversal. Se tuvo como muestra 83 directivos de educación primaria, a los cuales se aplicó dos cuestionarios para evaluar las variables competencias digitales y gestión escolar, el nivel de confiabilidad es alta, según el alfa de Cronbach (0,947), para la validez se aplicó el juicio de expertos. En cuanto a la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Se concluye que existe una relación positiva moderada ($r=0,655$) y una significancia de 0,000 menor a 0,05, vale decir, gracias a las competencias digitales de los directivos se podrá implementar una mejor gestión escolar a nivel de las escuelas primarias públicas.

Kcahui et al. (2022) en la investigación que lleva por título: "Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno".

Resumen: La presente investigación giró en torno al problema general que señala ¿cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya?, siendo el objetivo general determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo. La investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 74 directores del nivel primario, tamaño muestral elegido de forma probabilística de tipo de muestreo aleatorio simple y para recoger los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para cada variable, ambas de escala tipo Likert y luego se correlacionaron empleando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados señalan que existe una

relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo, teniendo un grado de relación $r = 0.401$ a un nivel de significancia del 5%, esto se evidencia en la tabla 20 que el 90.5% de directores demuestran un liderazgo transformacional muy bueno y su desempeño directivo es muy satisfactorio.

Díaz-Camacho et al. (2022) en la investigación que lleva por título: "El Líder Educativo Y El Adiestramiento Colaborativo En Línea En Un Colegio De Puno, Perú".

Resumen: Los hechos desencadenados por la pandemia de COVID-19 han provocado una indagación a profundidad en problemáticas vinculantes con el liderazgo pedagógico y con el aprendizaje colaborativo online del profesorado, que evidencia efectos reveladores en la preparación estudiantil. En ese sentido, esta pesquisa tuvo como objetivo determinar la relación entre el líder educativo (LE) y el adiestramiento colaborativo en línea (ACL) en un colegio de Puno, Perú. Se aplicó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel correlacional. Asimismo, con una muestra de 60 docentes se logró determinar una relación positiva y significativa de nivel moderado mediante Rho de Spearman, lo que permitió deducir que mientras se eleve el nivel de calidad del LE mayor será el desarrollo del ACL. Finalmente, se presenta la necesidad de preparar a los docentes de los distintos niveles educativos en estrategias de aprendizaje colaborativo mediado por las TIC y capacitarlos en el liderazgo pedagógico y en el acompañamiento del adiestramiento colaborativo online.

Liqui & Quispe (2022) en la investigación que lleva por título: "Análisis de la calidad de la gestión educativa de los directores con aula a cargo en Instituciones Educativas Públicas Polidocentes del nivel Inicial de la Ugel Azángaro-Puno".

Resumen: El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la eficiencia de la gestión educativa en instituciones educativas públicas polidocentes del nivel inicial que cuentan con directores con aula a cargo. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, ya que se pretende reunir información sobre la variable gestión educativa en función a la muestra. Se trabajó con 29 participantes pertenecientes a la UGEL Azángaro, Puno; por otro lado, la variable de la investigación tuvo como dimensiones, el liderazgo directivo, evaluación de la gestión, clima institucional, desempeño docente y satisfacción docente. Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que fue diseñado con preguntas cerradas, y fue validado por el criterio de juicio de expertos. Los resultados permiten evidenciar que los directores con aula a cargo si tienen eficiencia en la gestión educativa a pesar de las dificultades que se les presenten, sin embargo, se identificó a la dimensión satisfacción laboral como la más damnificada. En cuanto a los cuadros estadísticos se utilizó las frecuencias, tablas cruzadas y gráficos. Respecto a los factores sociodemográficos se consideró la edad, años de experiencia, otra ocupación laboral, grado académico, estado civil, si cuenta con hijos o no y finalmente los años de experiencia en su labor.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desempeño directivo

El desempeño directivo se refiere a la capacidad de un líder para dirigir eficazmente una organización o institución, incluyendo la gestión de recursos, la toma de decisiones, la planificación estratégica y la motivación del equipo hacia el logro de objetivos comunes. Un buen desempeño directivo implica demostrar competencias en liderazgo, gestión y habilidades interpersonales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

En el Marco del Buen Desempeño Docente y de acuerdo al Ministerio de Educación - MINEDU (2018) “define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país”. Dicho de otra manera es la visión y las expectativas que tiene el Ministerio sobre su planta docente hacia lo que se quiere proyectar en las aulas hacia sus estudiantes, realizando un esfuerzo por alcanzar la calidad y la equidad en la educación.

Dominios: Los dominios son los ítems o aspectos en los cuales el docente debe desempeñarse con el propósito de que haya una incidencia positiva en el estudiante.

Los dominios a trabajar son:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Competencias: Las competencias se refieren a la solución o al cómo desarrollar los 4 dominios anteriormente mencionados, para que así el docente se pueda encaminar y desarrollarlos de manera correcta.

Asimismo el desempeño docente como agente fundamental del cambio a partir de la didáctica que se emplea en el proceso de enseñar a las nuevas generaciones, cuyos estudiantes deben poseer las capacidades y competencias adecuadas que son fundamentales para el éxito del estudiante. Es importante que las instituciones educativas cuenten con docentes que tengan un buen desempeño y de esa manera se obtendrán resultados satisfactorios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La importancia del desempeño docente como principio primordial de la calidad del sistema educativo y factor esencial de la educación. Para comprobar el desempeño que cumple el docente se requiere de instrumentos confiables de evaluación que permitan promover la mejora de su práctica pedagógica, una mejor calidad de los aprendizajes de los estudiantes y como consecuencia se obtendrá el logro de una educación de calidad (Villareal, 2019).

El desempeño docente involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural; su evaluación es un requisito indispensable para mejorar la calidad educativa (Martínez-Chairez et al., 2018).

El desempeño docente como elemento humano y relacional en la educación resulta esencial. Es preciso que la formación inicial del profesorado responda, de forma directa, a las necesidades del contexto en correspondencia con una filosofía de la educación que esté vinculada a la historia y a la cultura (Chávez, 1995).

El desempeño docente es un factor clave para una educación de calidad. Independientemente de la solvencia económica con que se cuente y el diseño curricular; el desempeño docente, como factor eminentemente humano, es esencial para actuar profesionalmente a la altura de las necesidades de la época y la sociedad en cuestión, y propiciar con la convicción y la responsabilidad necesaria la formación y aprendizajes para toda la vida.

Es urgente asumir la profesión y el desempeño docente como uno de los encargos sociales de mayor responsabilidad y significación a nivel social, razón por la que la escuela no debe ser dejada en manos descuidadas, mal preparadas,

desmotivadas o inconscientes de la magnitud del alcance de su labor (Martínez-Chairez et al., 2018).

Izaguirre (2022) indica que la real academia española precisa en cuanto al desempeño que viene a ser el acto y los efectos de realizar el papel de desempeñar o desempeñarse. Es decir, esta institución que custodia por los cambios que experimente la lengua española en su constante adaptación lo define como la precisión de la ejecución es la obra y la eficiencia del hecho.

Al desempeño como “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Esto es el proceso de determinar el éxito de la organización con referencia a lo que toda entidad pública o privada busca hallar y es “el éxito” esto en base a la realización de logros en las actividades y objetivos ya planteados por la institución. “Es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar”

Por lo tanto, el autor quiere decir que es el beneficio, eficiencia o productividad que puede aportar un sujeto, en cuanto a la realización de las actividades que se supone debe realizar cumpliendo el perfil idóneo que la empresa o entidad pretende lograr en los miembros

Por ultimo define el desempeño del director “Similar a aquella habilidad de direccionar a los integrantes de la entidad educativa a una sola meta, que se cumple a través de principios y/o ideales así como la empatía, voluntad o la capacidad administrativa dirigida hacia el cumplimiento de los objetivos en el PEI (proyecto educativo institucional).

Por consiguiente, el desempeño directivo viene a ser esta habilidad de orientar a los integrantes de la institución con una sola visión, que se logra a través del convencimiento a los actores educativos, también se logra con la manera de ponernos en lugar de las personas, así mismo se logra con el libre albedrío que tienen los que integran la comunidad educativa estos caracteres son vitales para alcanzar las metas propuestas a nivel organización.

Este desempeño directivo es, el desarrollo en el que cada persona obtiene datos a través de pesquisas en el entorno dentro del contexto a partir de esta información se infiere una secuencia de desarrollo del vocablo percepción el cual se asemeja este concepto corresponda al tema desarrollado.

2.2.1.1. *Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*

La gestión de condiciones para el aprendizaje se refiere a la capacidad del directivo para asegurar que se dispongan los recursos físicos, humanos, tecnológicos, materiales y financieros que permitan el desarrollo de los procesos educativos de manera eficaz. Implica garantizar un entorno escolar seguro, inclusivo y con condiciones adecuadas de infraestructura, así como fomentar el desarrollo profesional docente y una cultura de mejora continua (Villareal, 2019).

2.2.1.2. *Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.*

Esta dimensión comprende la capacidad del directivo para liderar pedagógicamente la institución, promoviendo prácticas docentes efectivas, monitoreo constante de los aprendizajes, uso pedagógico de los resultados de evaluación y el fortalecimiento de comunidades profesionales de aprendizaje. El directivo guía,

acompaña y supervisa los procesos pedagógicos, promoviendo estrategias centradas en el estudiante (Villareal, 2019).

2.2.2. Gestión institucional

La gestión institucional busca concebir, establecer y trazar las rutas que llevarán a las organizaciones a cumplir con su misión y su visión, con los estándares de calidad, los lineamientos y los objetivos estratégicos.

El primer paso de la gestión institucional es entonces la planeación, idear un plan estratégico que defina los postulados que orientarán la gestión de la institución y que están enmarcados en la misión y la visión de la entidad (Alvarado, 2020).

La gestión institucional es “un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa”, misma que se vincula con gobierno y dirección hacia, es decir, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos necesarios para lograr los objetivos planteados y que en este marco el hacer se relaciona con el pensar el rediseñar y el evaluar. Desde este punto de vista, consiste en llevar a cabo el proyecto; por lo tanto, incluye el diseño y la evaluación (Villarreal Ramos, 2005).

Por otro lado la gestión institucional, no solo tendría que ser eficaz sino adecuada, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la organización, por lo que es necesario coordinar sus esfuerzos en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales habrán sido previamente concertados y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria que permita tomar decisiones acertadas (Villarreal Ramos, 2005).

Según Euroinnova (2023) la gestión institucional busca direccionar los esfuerzos de la institución escolar en concreto, utilizando los conocimientos, habilidades y experiencias de cada docente o rector para definir cada una de las actividades educativas.

De esta forma, lo que es gestión institucional por definición, básicamente se entiende como una herramienta de planificación que permite entrelazar el mundo de la gestión y administración, con el sector educacional.

Esta, toma en cuenta una serie de principios para funcionar correctamente. Algunos de estos son:

Desarrollo académico equilibrado para todos los estudiantes.

Equidad e inclusión.

Crecimiento exponencial de la entidad escolar, haciendo énfasis en la calidad de su educación.

Mejora continua de la formación.

Mantener siempre un compromiso con la sociedad.

Modernización de los procesos de gestión.

Consolidación de una cultura de autoevaluación.

Por medio de estos, lo que es gestión institucional, busca fortalecer el desempeño de los planteles e instituciones educativas. Destaca como un importante proceso que garantiza la correcta formación de las nuevas generaciones de una determinada sociedad.

Según Flores (2012) la gestión institucional se refiere al conjunto de procesos, estrategias, políticas y prácticas administrativas que se llevan a cabo en una

organización con el fin de lograr sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva.

En el contexto educativo, la gestión institucional se aplica a instituciones como escuelas, colegios, universidades y otros centros educativos.

- Mediante la gestión institucional se puede realizar:
- Planificación Estratégica:
- Tecnología Educativa:
- Comunicación Efectiva:
- Entre otros.

La gestión es un conjunto de actividades que implican la movilización de recursos para la consecución de objetivos. Palladino y Palladino (1998), desde un marco institucional, la definen como “la acción y el efecto de administrar de manera tal que se realicen diligencias conducentes al logro apropiado de las respectivas finalidades de las instituciones” (p. 9). Martínez (2000) señala que la gestión es una actividad en la que se construye, se persevera y se proyectan a través del tiempo los elementos que contribuyen al cumplimiento de los fines para los que fue creada una institución. Gracias a la gestión se corrobora la coherencia entre la identidad de la institución, su desempeño y el rumbo al que se dirige al reafirmar su sentido, así como al realizar las acciones y resolver los problemas que enfrenta (Flores, 2012).

Es el conjunto de actividades encaminadas a facilitar la transformación de las condiciones institucionales con espíritu de renovación, controversia y de investigación” (p. 1). Distinguen la gestión de la administración, porque la primera busca solucionar problemas del proceso educativo y la segunda no genera respuestas, sólo lleva a cabo acciones. Por otra parte, la gestión institucional, de acuerdo con Ruiz (2007), es el impulso que debe dar la institución para el

cumplimiento de las metas mediante la planeación educativa. La gestión implica conocimientos, habilidades y experiencias de las personas acerca del medio en el cual se opera y, sobre todo, de los mecanismos y prácticas empleadas en la tarea educativa. Para Botero (2009), la gestión educativa es el conjunto de procesos, toma de decisiones y realización de acciones para la ejecución y evaluación de las prácticas pedagógicas, en las que intervienen un grupo de actores que llevan a cabo actividades concretas para cumplir un objetivo en común.

A nivel mundial surge la preocupación por la educación, con ello el desafío de cada institución educativa por manejar y mantener todo en cuanto involucra a la comunidad educativa, con el fin de garantizar una educación de calidad y alcanzar sus metas propuestas. En tal sentido una buena gestión es el manejo adecuado de las estrategias pedagógicas, bienes y enseres de la institucionales y del talento humano (Romero Mateo, 2022).

Mientras que la gestión educativa como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo (Sablich, 2017).

La gestión educativa como el conjunto de procesos de la administración, en la cual, se pretende que participen de forma activa los actores de la institución educativa (profesores, padres y escolares), actualmente la gestión educativa es considerado como un nuevo paradigma que es aplicado al sector educación. Por lo manifestado, la gestión en la escuela se incrementa por el desarrollo de aspectos teóricos y la



praxis de la administración educativa. Actualmente, en las instituciones educativas la gestión educativa tiene que ser compartida por los miembros que la conforman, con la única finalidad que el servicio educativo que brindan debe ser de calidad para los estudiantes y que éstos tengan una satisfacción favorable del servicio que reciben (Arias, 2020).

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa (Ministerio de Educación Nacional, 2007).

Asimismo Alvarado (2020) indica que sin duda, el plan debe incluir también los planes de acción o Planes operativos de área (POA) de la institución, para el cumplimiento del Plan estratégico Institucional y Proyecto educativo. Es crucial que cada uno de los miembros de las instituciones entienda claramente cómo sus labores contribuyen a los objetivos del área y estos a su vez a las metas de la organización en general.

La gestión institucional reconoce las necesidades del sistema de educación, establece su misión y define objetivos que con su cumplimiento, contribuyen a alcanzar estos fines máximos del sector educativo en un país, ya que enriquecen los

procesos pedagógicos, directivos, administrativos y sociales; conservando la autonomía institucional para responder a las necesidades educativas de la sociedad.

La planificación educativa de las instituciones o planeación estratégica institucional es el proceso de gestión que permite visualizar, de manera integrada, el futuro de las decisiones institucionales, que se derivan de la filosofía de la institución, de su misión, sus orientaciones, sus programas, metas y objetivos.

Así mismo, estas metas son las que delimitarán la toma de decisiones, los procesos de enseñanza y permitirán que los miembros de la comunidad educativa direccionen sus labores cotidianas hacia un horizonte común.

2.2.2.1. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica implica la planificación, supervisión, evaluación y mejora de los procesos educativos dentro de la institución. Incluye la articulación del currículo, la orientación y el acompañamiento del trabajo docente, el seguimiento del rendimiento estudiantil y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para mejorar la calidad educativa (Flores, 2012).

2.2.2.2. Gestión administrativa

La gestión administrativa se refiere al conjunto de procesos técnicos y organizativos destinados a planificar, coordinar, ejecutar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de la institución educativa. Esta gestión garantiza el funcionamiento eficaz de la escuela en términos de infraestructura, recursos logísticos, servicios y cumplimiento de normas (Flores, 2012).

2.2.2.3. Gestión organizativa

La gestión organizativa abarca la estructura, cultura y dinámica institucional que permiten articular las funciones, responsabilidades y relaciones entre los distintos

actores de la comunidad educativa. Busca optimizar el clima laboral, promover la participación activa, fortalecer la identidad institucional y garantizar el cumplimiento de metas colectivas (Flores, 2012).

2.2.2.4. Gestión comunitaria

La gestión comunitaria implica la interacción activa y estratégica entre la institución educativa y su entorno social. Comprende la promoción de la participación de los padres de familia, organizaciones locales y autoridades en la vida escolar, así como el establecimiento de alianzas que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes y la mejora educativa sostenida (Flores, 2012).

2.3. Marco conceptual

Desempeño

Referido a la acción de realizar una tarea asignada, cumplir con una obligación o enfrentar un trabajo. Es un término de sentido muy amplio que podemos utilizar en numerosos contextos. Sin embargo, siempre tiene el sentido de la tarea realizada: "Nuestra selección de fútbol ha tenido un desempeño mediocre en el mundial" o "El desempeño de la empresa durante el año pasado fue óptimo".

Directivo

El directivo es aquella persona que tiene el poder o la función para dirigir personas, equipos u otra rama de una empresa. El directivo puede dirigir una compañía, así como parte de ella.

Se denomina directivo a aquella persona que tiene la función de dirigir. Entre la dirección, puede encargarse de dirigir a una serie de personas, dirigir la compañía en su totalidad o dirigir un departamento. Habitualmente, el directivo suele ser la

persona de mayor rango en la jerarquía organizativa de la compañía y/o departamento.

Director

Un director escolar es alguien que está a cargo de una institución educativa y que, por tanto, tiene la responsabilidad de controlar y vigilar su funcionamiento general.

En otro área los directores son responsables del funcionamiento de equipos, departamentos y empresas. Su trabajo suele implicar supervisar a los demás; también pueden dirigir actividades, procesos, recursos materiales e información. Los directores definen la línea a seguir y la ponen en práctica, y a veces toman decisiones sobre compras y ventas.

Gestión

La gestión es la disposición de los recursos necesarios para llevar a cabo algún tipo de actividad. En ese sentido, la palabra gestionar (del latín *gerere*, que significa "llevar a cabo") es sinónimo de administrar, gerenciar, gobernar o direccionar.

Institución

Una institución es cualquier tipo de organización humana, que implica relaciones estables y estructuradas entre las personas, que se mantienen en el tiempo, con el fin de cumplir una serie de objetivos explícitos o implícitos.

Una institución implica prácticas, hábitos y costumbres, que se encuentran regladas ya sea por normas morales o bien por disposiciones legales. Pueden abarcar desde unas pocas personas hasta miles de individuos, según el alcance que tenga. Suele también tener una cultura común a todos sus miembros, que comparten ciertas ideas y valores que los motivan a formar parte de ella.



Institucional

Perteneciente o relativo a una institución o a instituciones políticas, religiosas, sociales, etc.

UGEL

En el contexto educativo peruano, UGEL significa Unidad de Gestión Educativa Local. Son instancias descentralizadas del gobierno regional encargadas de la gestión y supervisión del servicio educativo en un ámbito geográfico determinado, generalmente una provincia o un conjunto de distritos.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación es cuantitativa

El enfoque cuantitativo en la investigación descriptiva es un método que intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra de población. Es una herramienta popular de investigación de mercado que permite recopilar y describir la naturaleza del segmento demográfico (Muguira, 2022).

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

La investigación es inductiva-deductiva

El método inductivo y el método deductivo son dos formas diferentes de razonamiento que se utilizan en el proceso de investigación. Ambos tienen sus propias características, ventajas y desventajas. El método inductivo se basa en la observación de hechos particulares para llegar a una generalización, mientras que el método deductivo se basa en la lógica y la demostración para probar la validez de una teoría o hipótesis previa (Suárez, 2023).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es transversal

Este tipo de investigación es un método no experimental para recoger y analizar datos en un momento determinado (Montano, 2019).

3.4. Nivel de investigación

La investigación es correlacional

La investigación correlacional (se relacionan variables, pero no por causa y efecto). Es bivariada, es decir su análisis estadístico es siempre entre 2 variables. Es de asociación si las variables son categóricas, y es correlacional (Cuadros, 2022).

3.5. Diseño de investigación

La investigación es no experimental

El diseño de los estudios no experimentales debe conformar con principios guías que permitan generar datos válidos y confirmables. El diseño de investigación debe proveer para entender el proceso completo de la investigación (Ponce et al., 2020).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población puede ser definida como el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales (Ñaupas et al., 2018).

La población estará conformada por docentes del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.

CRITERIOS DE INCLUSION

Docentes que Imparten clases en el nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.

Tienen al menos 6 meses de experiencia en el nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.

Aceptan participar voluntariamente y firman el consentimiento informado.

CRITERIOS DE EXCLUSION

Docentes sustitutos o temporales

Personal administrativo o auxiliar

Quienes no completen el cuestionario

3.6.2. Muestra

Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (Hernández et al., 2014).

En la investigación la muestra está conformada por 119 docentes.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

La técnica de investigación es la herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, considerándose entre ellos: las guías de observación, de entrevista, de encuesta y de revisión de documentos y las pruebas; así como las tablas de recolección y procesamiento de los datos primarios en datos resúmenes. También son instrumentos los aparatos auxiliares que se emplean en la medición, por ejemplo, el cronómetro (Feria et al., 2020).

En la presente investigación se utilizó la encuesta

Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular (Arias, 2012).

3.7.2. Instrumentos de la investigación

En la investigación científica, los instrumentos de recopilación de datos se utilizan de diversas formas, según el tipo de investigación, el objetivo y la técnica elegida (Cisneros-Cacedo et al., 2022).

En la presente investigación se utilizó una guía observacional

La guía de observación es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno (Cortez & Maria, 2019).

En la investigación se empleo el instrumento empleado por Cipriano et al. (2019).

En la investigación para la variable 1: Desempeño directivo, se planteó 2 dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

En la investigación para la variable 2: Gestión institucional, se planteó 4 dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión administrativa, Gestión organizativa y Gestión comunitaria.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para evaluar la validez debes someter el instrumento a una muestra pequeña de personas que cumplan con las características de tu población (Medina, 2014).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se refiere a la medida en que un instrumento de investigación obtiene sistemáticamente los mismos resultados si se utiliza en la misma situación en repetidas ocasiones. Se refiere a la constancia y fiabilidad del proceso de recogida de datos (Narvaez, 2023).

El Alfa de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la confiabilidad interna de un conjunto de preguntas o ítems en un cuestionario. En otras palabras, nos ayuda a medir cuán consistentes y relacionadas entre sí son las preguntas en una escala de medición.

El Alfa de Cronbach evalúa la consistencia interna de un conjunto de preguntas en un cuestionario. Si las preguntas están relacionadas entre sí y miden el mismo

constructo, se espera obtener un alto coeficiente Alfa, indicando alta confiabilidad interna (Ortega, 2023).

Tabla 2

Nivel de confiabilidad

Alfa de Cronbach (α)	Nivel de Confiabilidad
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Nota. (Ortega, 2023).

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Se tiene el siguiente proceso:

Antes de la realización de la prueba de hipótesis se inicia con la revisión de las encuestas, luego se tabulan los datos de las encuestas en documento Word, posteriormente se colocan los datos en una hoja de cálculo Excel con el propósito de esclarecer la tabulación, por último, se exportará los datos de la hoja de cálculo al programa SPSS versión 26.

El análisis se realizará mediante tablas de frecuencia, medidas de tendencia central y correlaciones con sus correspondientes descripciones, análisis e interpretación de resultados.

Diseño estadístico

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utiliza la explicación de Rho de Spearman

La fórmula de Rho de Spearman es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe relación directa entre las dos variables)

H0: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación directa entre las dos variables)

Nivel de significancia.

Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha=0.05$

Estadística de prueba

Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.

Dónde:

t_c ; T calculada

n : tamaño de muestra

r : coeficiente de efecto.

Regla de decisión.

Si $t_c > t_t$, entonces se rechaza H0



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Interpretación de los resultados

Tabla 3

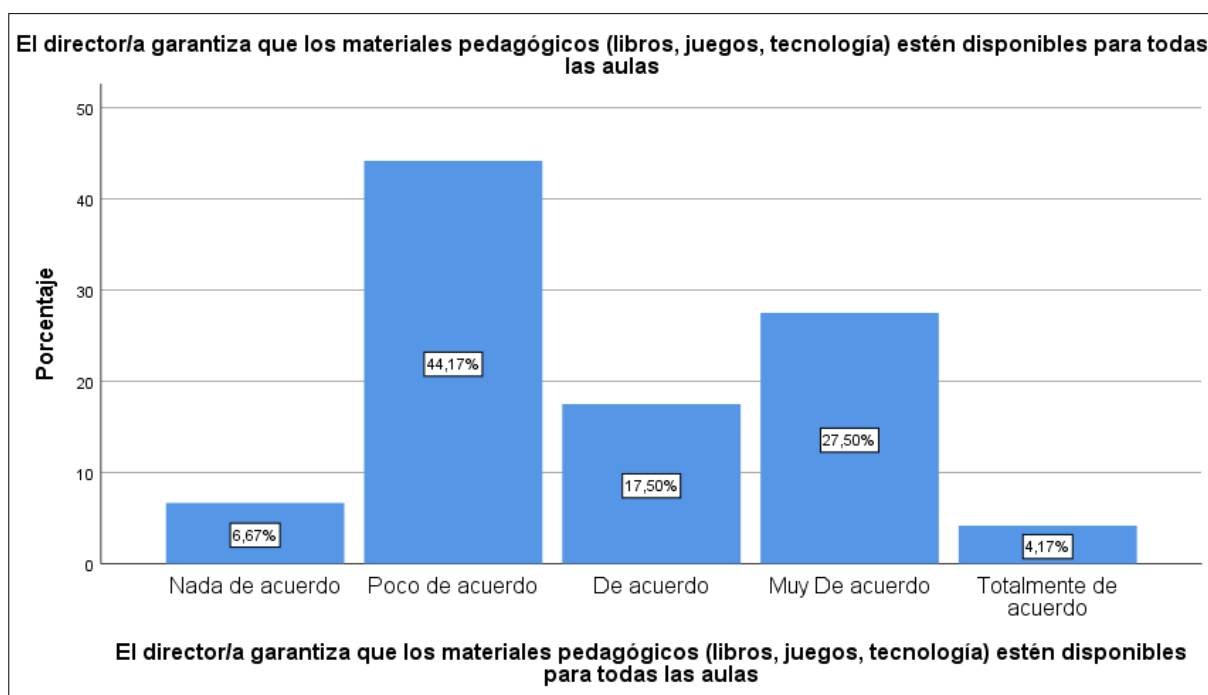
El director/a garantiza que los materiales pedagógicos (libros, juegos, tecnología) estén disponibles para todas las aulas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	8	6.7	6.7	6.7
Poco de acuerdo	53	44.2	44.2	50.8
De acuerdo	21	17.5	17.5	68.3
Muy De acuerdo	33	27.5	27.5	95.8
Totalmente de acuerdo	5	4.2	4.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 1

El director/a garantiza que los materiales pedagógicos (libros, juegos, tecnología) estén disponibles para todas las aulas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian percepciones divididas respecto a la garantía de disponibilidad de materiales pedagógicos por parte de los directores en instituciones de nivel inicial. Un total de 53 personas, equivalentes al 44.2 %, manifestaron estar poco de acuerdo con que los materiales como libros, juegos y tecnología estén disponibles en todas las aulas, mientras que 8 participantes, que representan el 6.7 %, afirmaron estar nada de acuerdo. En conjunto, el 50.9 % expresó desacuerdo en distintos niveles, lo que evidencia deficiencias en la gestión de recursos pedagógicos. Por otro lado, 21 personas (17.5 %) indicaron estar de acuerdo, 33 (27.5 %) muy de acuerdo y solo 5 (4.2 %) totalmente de acuerdo, sumando un 49.2 % de percepciones favorables.

Tabla 4

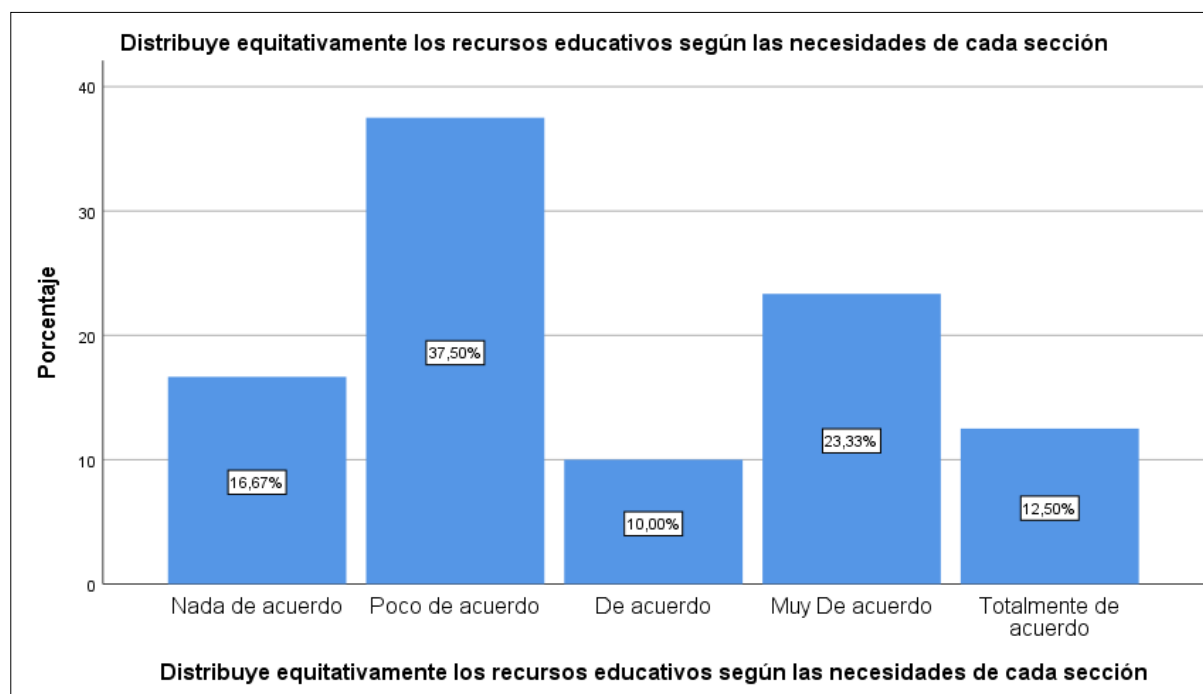
Distribuye equitativamente los recursos educativos según las necesidades de cada sección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	20	16.7	16.7	16.7
Poco de acuerdo	45	37.5	37.5	54.2
De acuerdo	12	10.0	10.0	64.2
Muy De acuerdo	28	23.3	23.3	87.5
Totalmente de acuerdo	15	12.5	12.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 2

Distribuye equitativamente los recursos educativos según las necesidades de cada sección



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan que una mayoría de los encuestados percibe deficiencias en la distribución equitativa de recursos educativos por parte de los directores, en función de las necesidades específicas de cada sección. En ese sentido, 45 personas, que representan el 37.5 %, señalaron estar poco de acuerdo con esta afirmación, mientras que 20 participantes (16.7 %) manifestaron estar nada de acuerdo, lo que suma un 54.2 % de opiniones desfavorables. Por el contrario, 12 personas (10.0 %) indicaron estar de acuerdo, 28 (23.3 %) muy de acuerdo y 15 (12.5 %) totalmente de acuerdo, alcanzando un 45.8 % de percepciones favorables. Esta distribución sugiere que más de la mitad de los encuestados considera que no se están atendiendo adecuadamente las necesidades específicas de cada sección con respecto a los recursos educativos, lo cual pone en evidencia un área crítica dentro del ejercicio del liderazgo directivo.

Tabla 5

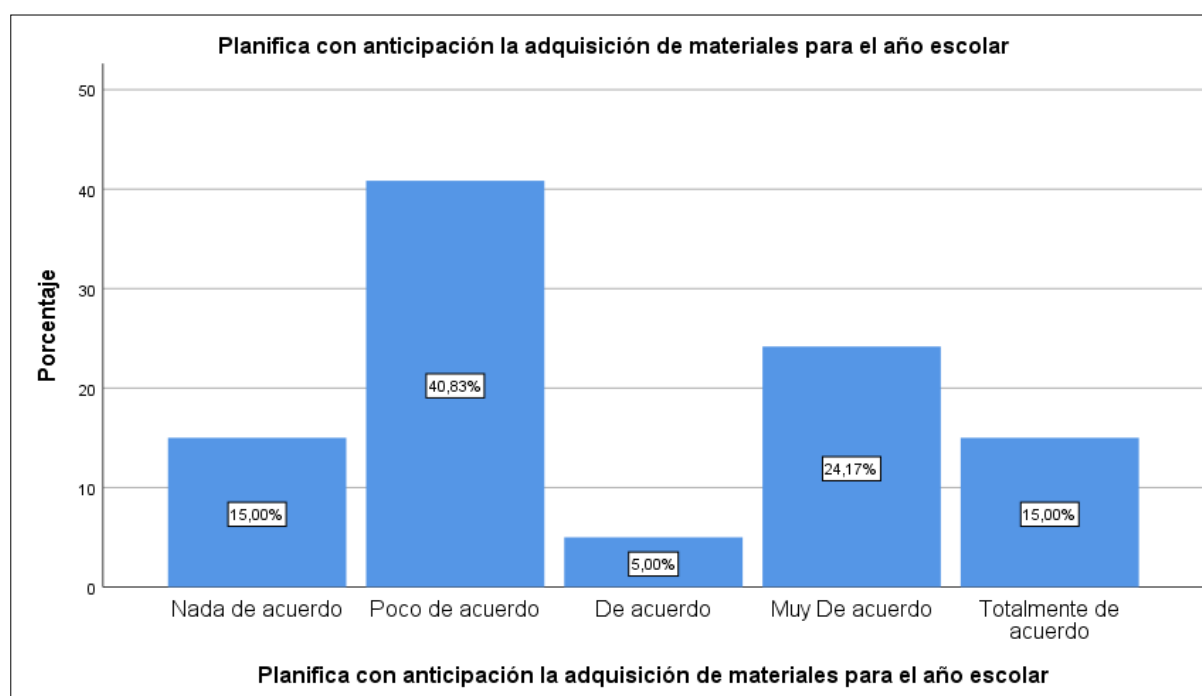
Planifica con anticipación la adquisición de materiales para el año escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	18	15.0	15.0	15.0
Poco de acuerdo	49	40.8	40.8	55.8
De acuerdo	6	5.0	5.0	60.8
Muy De acuerdo	29	24.2	24.2	85.0
Totalmente de acuerdo	18	15.0	15.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 3

Planifica con anticipación la adquisición de materiales para el año escolar



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan que una parte considerable de los encuestados percibe una falta de planificación anticipada por parte del director o directora en la adquisición de materiales para el año escolar. De los 120 participantes, 49 (40.8 %) manifestaron estar poco de acuerdo con dicha afirmación, mientras que 18 (15.0 %) indicaron estar nada de acuerdo, sumando así un 55.8 % de respuestas negativas. En contraste, solo 6 personas (5.0 %) señalaron estar de acuerdo, mientras que 29 (24.2 %) se mostraron muy de acuerdo y 18 (15.0 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 44.2 % de opiniones positivas.

Tabla 6

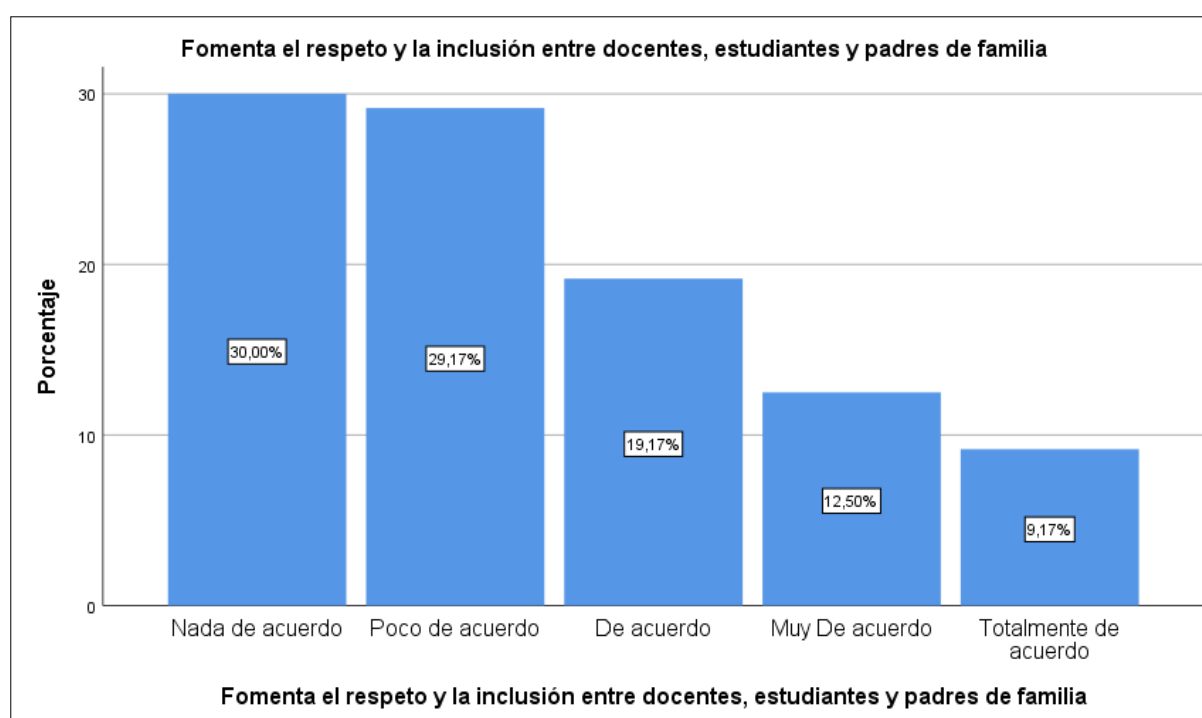
Fomenta el respeto y la inclusión entre docentes, estudiantes y padres de familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	36	30.0	30.0	30.0
Poco de acuerdo	35	29.2	29.2	59.2
De acuerdo	23	19.2	19.2	78.3
Muy De acuerdo	15	12.5	12.5	90.8
Totalmente de acuerdo	11	9.2	9.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 4

Fomenta el respeto y la inclusión entre docentes, estudiantes y padres de familia



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente crítica respecto a la capacidad del director o directora para fomentar el respeto y la inclusión entre docentes, estudiantes y padres de familia. De los 120 encuestados, 36 personas (30.0 %) manifestaron estar nada de acuerdo con esta afirmación y 35 (29.2 %) indicaron estar poco de acuerdo, lo que representa un 59.2 % de respuestas desfavorables. En contraste, 23 participantes (19.2 %) señalaron estar de acuerdo, 15 (12.5 %) muy de acuerdo y apenas 11 (9.2 %) totalmente de acuerdo, sumando un 40.9 % de opiniones positivas. Esta diferencia pone en evidencia una preocupación significativa sobre el liderazgo inclusivo en el ámbito educativo, indicando que más de la mitad de los encuestados no perciben un ambiente institucional plenamente respetuoso ni inclusivo. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y el clima institucional mediante una gestión directiva más empática y participativa.

Tabla 7*Implementa acciones para resolver conflictos dentro de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	23	19.2	19.2	19.2
Poco de acuerdo	42	35.0	35.0	54.2
De acuerdo	40	33.3	33.3	87.5
Muy De acuerdo	6	5.0	5.0	92.5
Totalmente de acuerdo	9	7.5	7.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 5*Implementa acciones para resolver conflictos dentro de la institución*

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan que una proporción significativa de los encuestados considera que el director o directora no implementa de manera efectiva acciones para resolver conflictos dentro de la institución. En ese sentido, 42 personas (35.0 %) manifestaron estar poco de acuerdo y 23 (19.2 %) señalaron estar nada de acuerdo, sumando un 54.2 % de respuestas negativas. Por otro lado, 40 participantes (33.3 %) indicaron estar de acuerdo, mientras que solo 6 (5.0 %) se mostraron muy de acuerdo y 9 (7.5 %) totalmente de acuerdo, acumulando así un 45.8 % de opiniones favorables.

Tabla 8

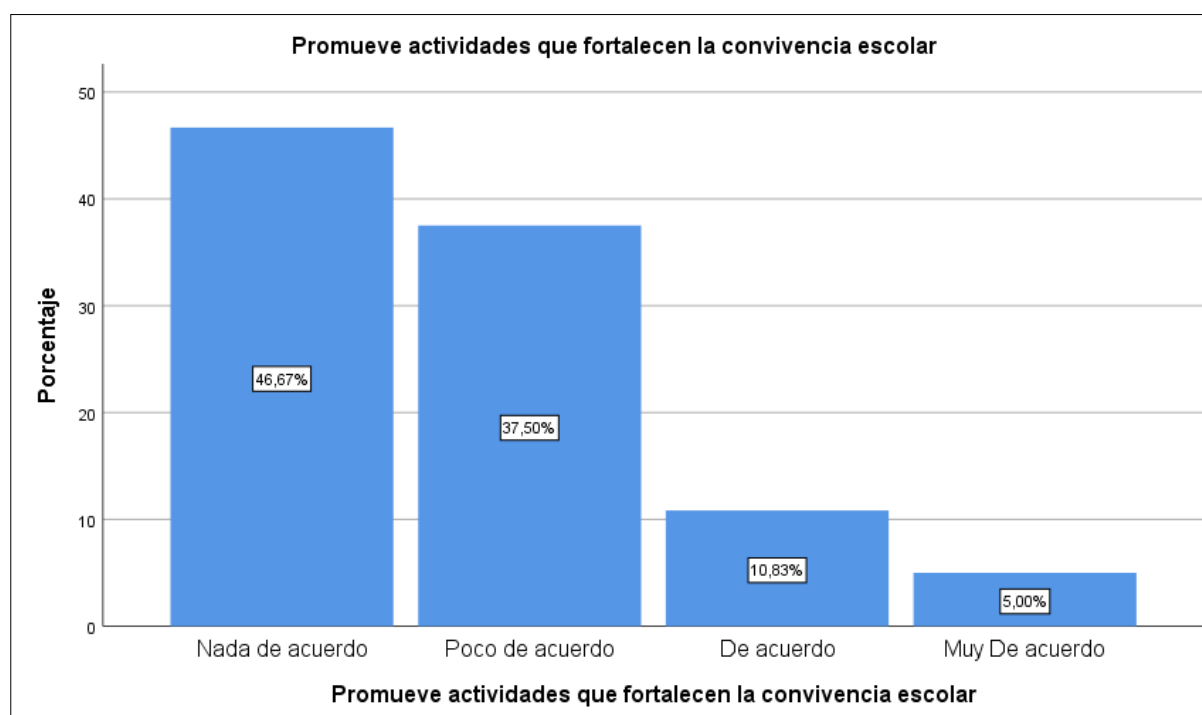
Promueve actividades que fortalecen la convivencia escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	56	46.7	46.7	46.7
Poco de acuerdo	45	37.5	37.5	84.2
De acuerdo	13	10.8	10.8	95.0
Muy De acuerdo	6	5.0	5.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 6

Promueve actividades que fortalecen la convivencia escolar



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción predominantemente negativa respecto al rol del director o directora en la promoción de actividades que fortalecen

la convivencia escolar. De los 120 encuestados, 56 personas (46.7 %) manifestaron estar nada de acuerdo y 45 (37.5 %) indicaron estar poco de acuerdo, lo que representa un 84.2 % de respuestas desfavorables. En contraste, apenas 13 participantes (10.8 %) señalaron estar de acuerdo y solo 6 (5.0 %) se mostraron muy de acuerdo, sumando un escaso 15.8 % de opiniones positivas. Esta distribución indica que existe una clara deficiencia en el impulso de acciones que promuevan una convivencia armónica dentro de las instituciones del nivel inicial, lo cual puede impactar negativamente en el clima escolar y en las relaciones entre los distintos actores educativos. Los resultados evidencian una necesidad urgente de fortalecer esta dimensión de la gestión directiva para lograr un entorno educativo más inclusivo, participativo y respetuoso.

Tabla 9

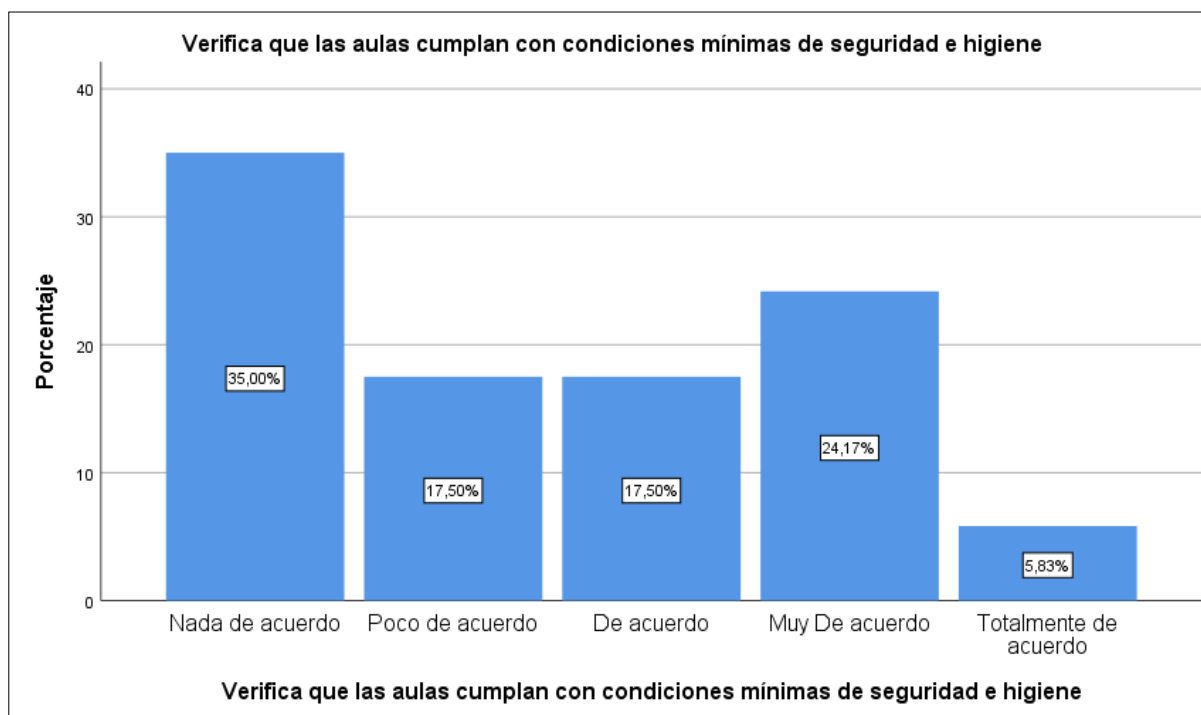
Verifica que las aulas cumplan con condiciones mínimas de seguridad e higiene

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	42	35.0	35.0	35.0
Poco de acuerdo	21	17.5	17.5	52.5
De acuerdo	21	17.5	17.5	70.0
Muy De acuerdo	29	24.2	24.2	94.2
Totalmente de acuerdo	7	5.8	5.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 7

Verifica que las aulas cumplan con condiciones mínimas de seguridad e higiene



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una percepción mixta sobre la verificación de condiciones mínimas de seguridad e higiene en las aulas por parte del director o directora. Del total de 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) manifestaron estar nada de acuerdo y 21 (17.5 %) poco de acuerdo, lo que suma un 52.5 % de opiniones desfavorables. Por otro lado, 21 participantes (17.5 %) indicaron estar de acuerdo, 29 (24.2 %) muy de acuerdo y 7 (5.8 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 47.5 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia una división casi equilibrada entre quienes consideran que sí se cumplen con estas verificaciones y quienes perciben que no, aunque con una ligera mayoría crítica.

Tabla 10

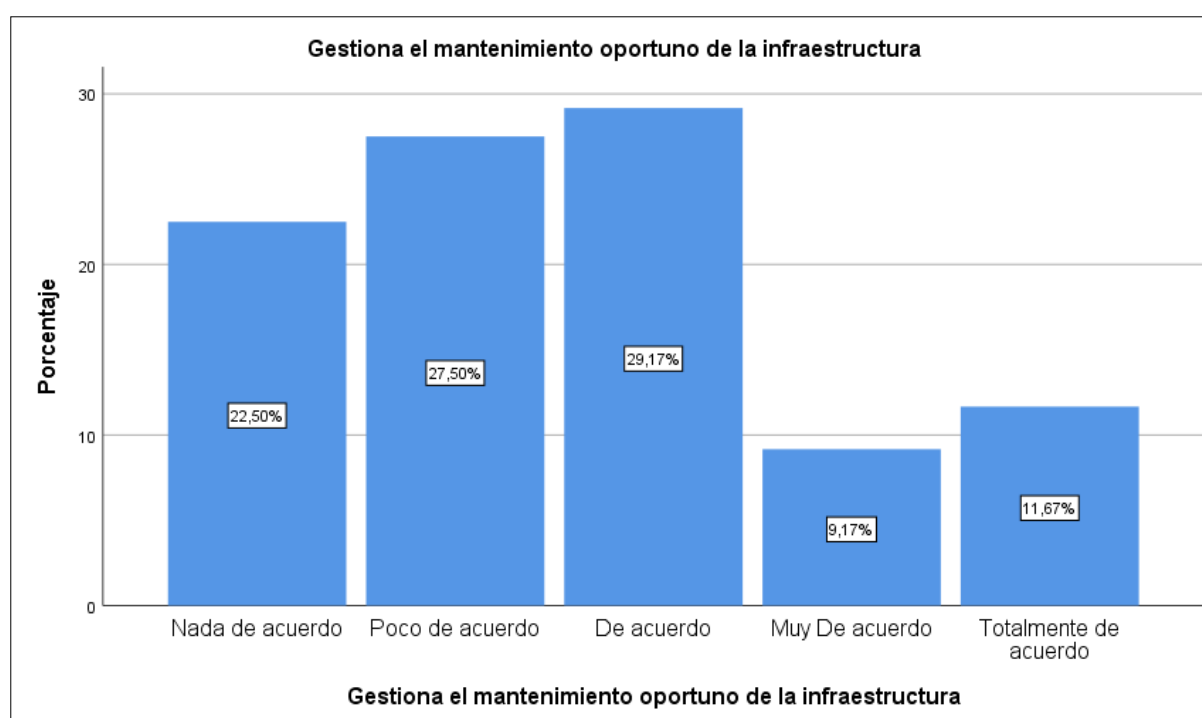
Gestiona el mantenimiento oportuno de la infraestructura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	27	22.5	22.5	22.5
Poco de acuerdo	33	27.5	27.5	50.0
De acuerdo	35	29.2	29.2	79.2
Muy De acuerdo	11	9.2	9.2	88.3
Totalmente de acuerdo	14	11.7	11.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 8

Gestiona el mantenimiento oportuno de la infraestructura



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción dividida respecto a la gestión del mantenimiento oportuno de la infraestructura por parte del director o directora. De los 120 encuestados, 27 personas (22.5 %) indicaron estar nada de acuerdo y 33 (27.5 %) poco de acuerdo, sumando un 50.0 % de opiniones desfavorables. En contraste, 35 participantes (29.2 %) señalaron estar de acuerdo, 11 (9.2 %) muy de acuerdo y 14 (11.7 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 50.0 % de respuestas positivas. Esta distribución equitativa evidencia que la mitad de los encuestados considera que existen deficiencias en la gestión del mantenimiento de la infraestructura educativa, mientras que la otra mitad reconoce esfuerzos adecuados en este aspecto. Este equilibrio en las percepciones sugiere una situación variable entre instituciones, lo cual podría deberse a diferencias en los recursos disponibles, el nivel de compromiso directivo o el acceso a apoyo institucional para el mantenimiento físico de los ambientes escolares.

Tabla 11

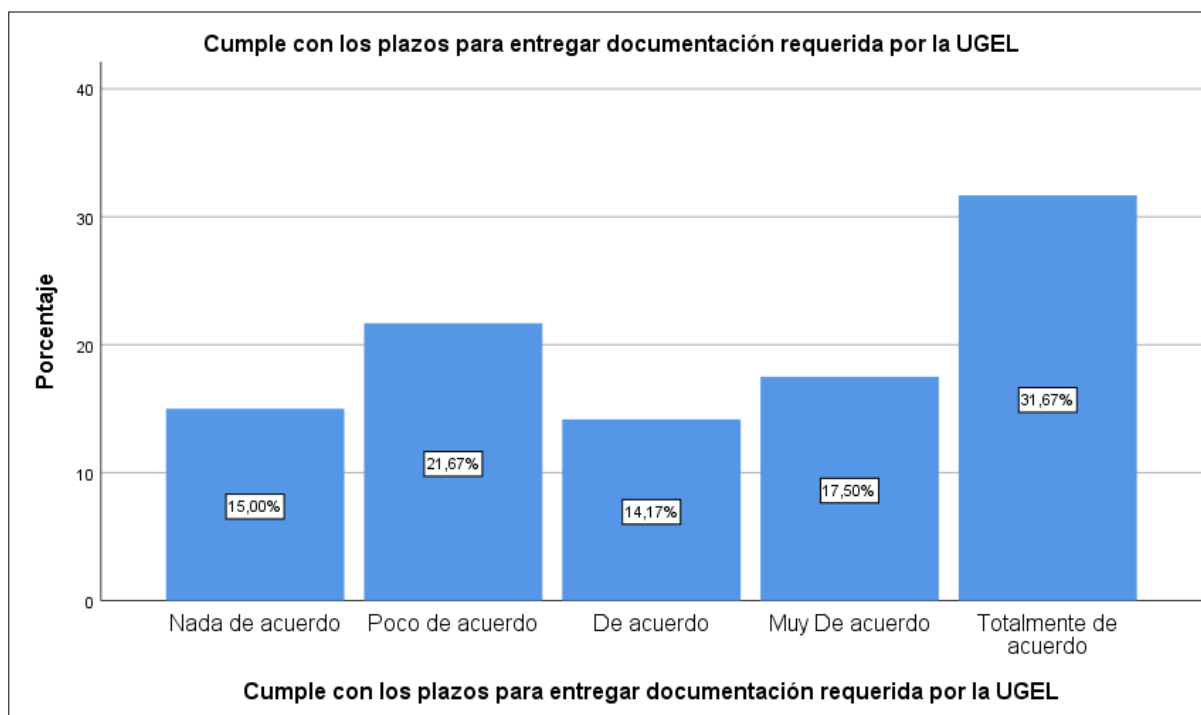
Cumple con los plazos para entregar documentación requerida por la UGEL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	18	15.0	15.0	15.0
Poco de acuerdo	26	21.7	21.7	36.7
De acuerdo	17	14.2	14.2	50.8
Muy De acuerdo	21	17.5	17.5	68.3
Totalmente de acuerdo	38	31.7	31.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 9

Cumple con los plazos para entregar documentación requerida por la UGEL



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados indican una percepción mayoritariamente favorable respecto al cumplimiento de los plazos por parte del director o directora en la entrega de documentación requerida por la UGEL. De los 120 encuestados, 38 personas (31.7 %) manifestaron estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, 21 (17.5 %) muy de acuerdo y 17 (14.2 %) de acuerdo, sumando un 63.4 % de respuestas positivas. En contraste, 26 participantes (21.7 %) señalaron estar poco de acuerdo y 18 (15.0 %) nada de acuerdo, lo que representa un 36.7 % de opiniones desfavorables. Esta distribución revela que, si bien existe una proporción significativa de críticas, la mayoría de los encuestados reconoce que se cumplen los plazos establecidos para la entrega de documentos administrativos, lo cual refleja un adecuado nivel de responsabilidad y organización en la gestión directiva.

Tabla 12

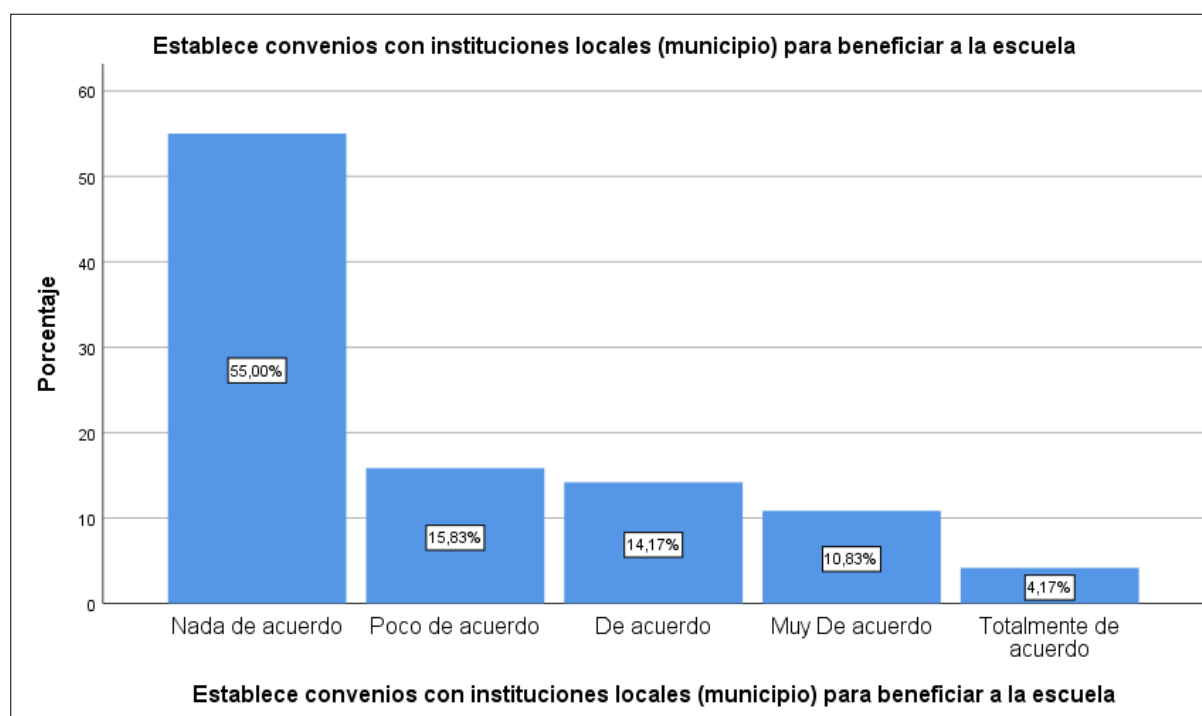
Establece convenios con instituciones locales (municipio) para beneficiar a la escuela

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	66	55.0	55.0	55.0
Poco de acuerdo	19	15.8	15.8	70.8
De acuerdo	17	14.2	14.2	85.0
Muy De acuerdo	13	10.8	10.8	95.8
Totalmente de acuerdo	5	4.2	4.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 10

Establece convenios con instituciones locales (municipio) para beneficiar a la escuela



Nota. Elaboración propia.

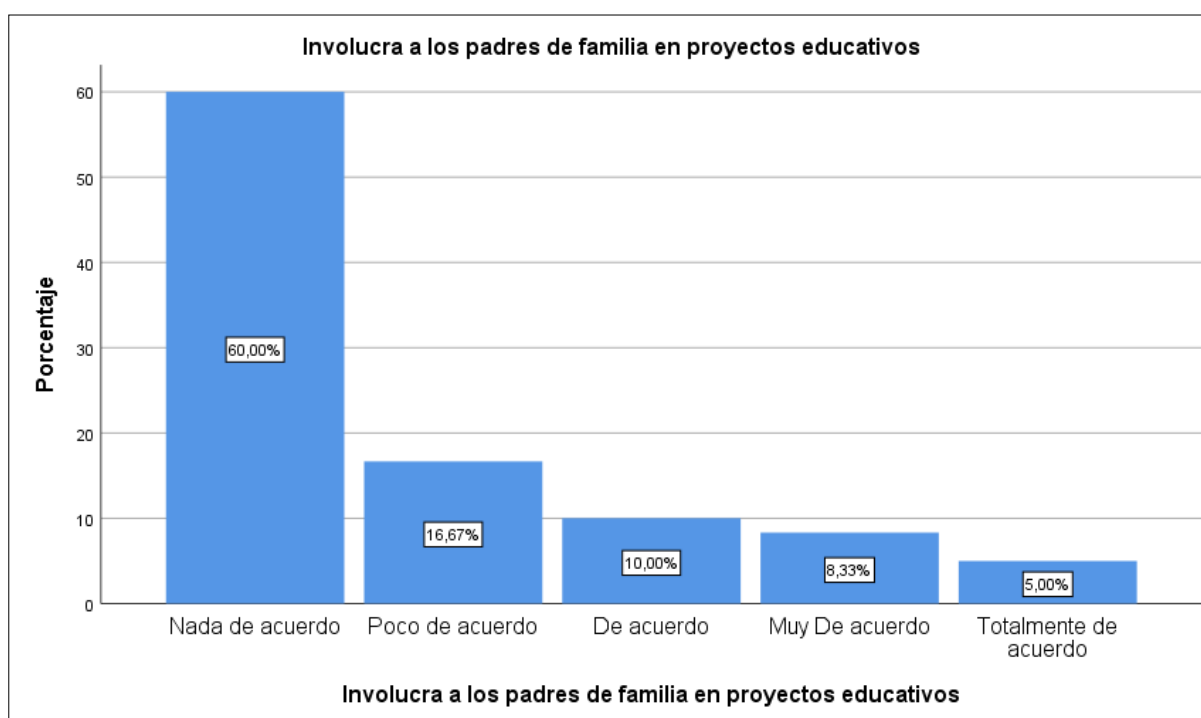
Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción claramente desfavorable respecto a la gestión de convenios por parte del director o directora con instituciones locales, como el municipio, en beneficio de la escuela. De los 120 encuestados, 66 personas (55.0 %) manifestaron estar nada de acuerdo con esta afirmación y 19 (15.8 %) poco de acuerdo, lo que representa un 70.8 % de opiniones negativas. Por el contrario, solo 17 participantes (14.2 %) señalaron estar de acuerdo, 13 (10.8 %) muy de acuerdo y apenas 5 (4.2 %) totalmente de acuerdo, sumando apenas un 29.2 % de respuestas positivas. Estos resultados reflejan una notoria deficiencia en la articulación institucional y en la búsqueda de alianzas estratégicas por parte de la dirección, lo cual limita las oportunidades de mejora y apoyo externo para la comunidad educativa. Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer las competencias directivas en gestión interinstitucional y en la búsqueda de recursos complementarios.

Tabla 13*Involucra a los padres de familia en proyectos educativos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	72	60.0	60.0	60.0
Poco de acuerdo	20	16.7	16.7	76.7
De acuerdo	12	10.0	10.0	86.7
Muy De acuerdo	10	8.3	8.3	95.0
Totalmente de acuerdo	6	5.0	5.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 11*Involucra a los padres de familia en proyectos educativos*

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción predominantemente negativa respecto al involucramiento de los padres de familia en proyectos educativos por parte del director o directora. De los 120 encuestados, 72 personas (60.0 %) indicaron estar nada de acuerdo con esta afirmación y 20 (16.7 %) poco de acuerdo, lo que representa un elevado 76.7 % de opiniones desfavorables. En contraste, solo 12 participantes (10.0 %) señalaron estar de acuerdo, 10 (8.3 %) muy de acuerdo y 6 (5.0 %) totalmente de acuerdo, acumulando apenas un 23.3 % de respuestas positivas. Esta amplia brecha evidencia una limitada participación de las familias en las iniciativas educativas impulsadas desde la dirección, lo que podría afectar el sentido de corresponsabilidad, pertenencia y apoyo comunitario en el entorno escolar.

Tabla 14

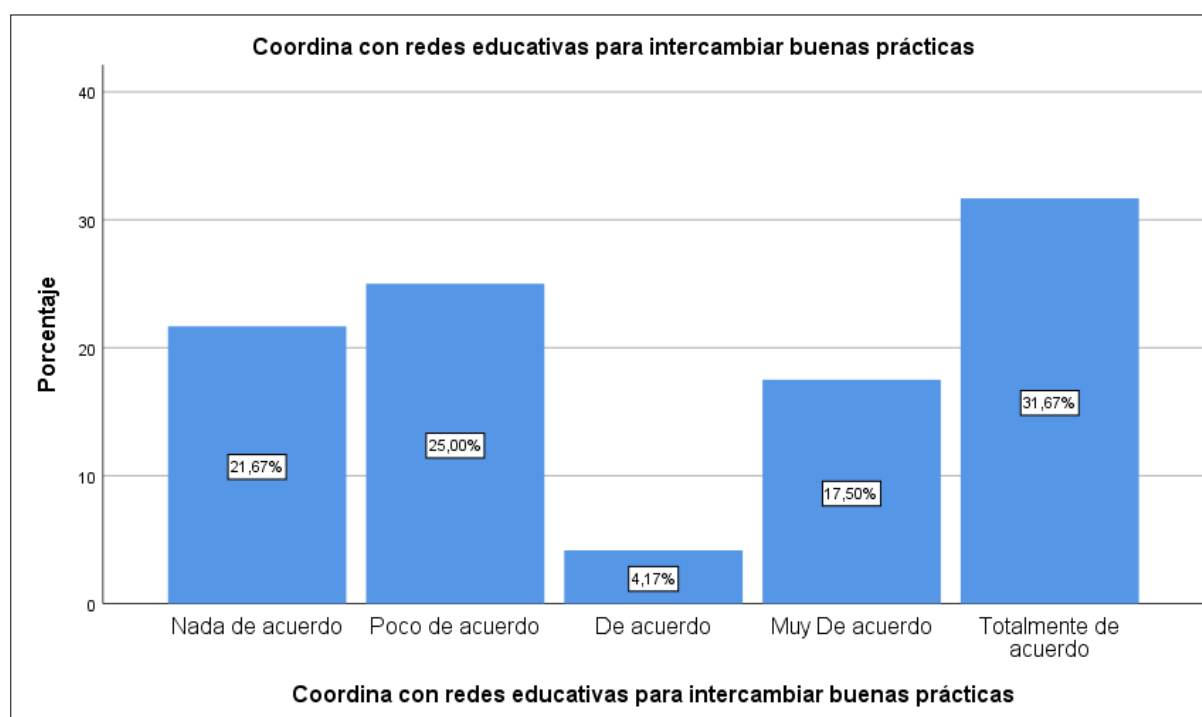
Coordina con redes educativas para intercambiar buenas prácticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	26	21.7	21.7	21.7
Poco de acuerdo	30	25.0	25.0	46.7
De acuerdo	5	4.2	4.2	50.8
Muy De acuerdo	21	17.5	17.5	68.3
Totalmente de acuerdo	38	31.7	31.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 12

Coordina con redes educativas para intercambiar buenas prácticas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan opiniones divididas sobre la coordinación del director o directora con redes educativas para el intercambio de buenas prácticas. De los 120 encuestados, 26 personas (21.7 %) manifestaron estar nada de acuerdo y 30 (25.0 %) poco de acuerdo, sumando un 46.7 % de percepciones desfavorables. Por otro lado, solo 5 participantes (4.2 %) señalaron estar de acuerdo, mientras que 21 (17.5 %) se mostraron muy de acuerdo y 38 (31.7 %) totalmente de acuerdo, alcanzando un 53.4 % de opiniones positivas. Esta ligera mayoría favorable sugiere que, aunque existen esfuerzos visibles en la articulación con redes educativas para compartir experiencias y fortalecer la gestión pedagógica, aún persisten grupos que no perciben estos esfuerzos como suficientes o efectivos. Los resultados destacan la importancia de seguir promoviendo y visibilizando estos espacios de intercambio profesional, fortaleciendo los mecanismos de colaboración entre instituciones para lograr una mejora continua en la calidad educativa.

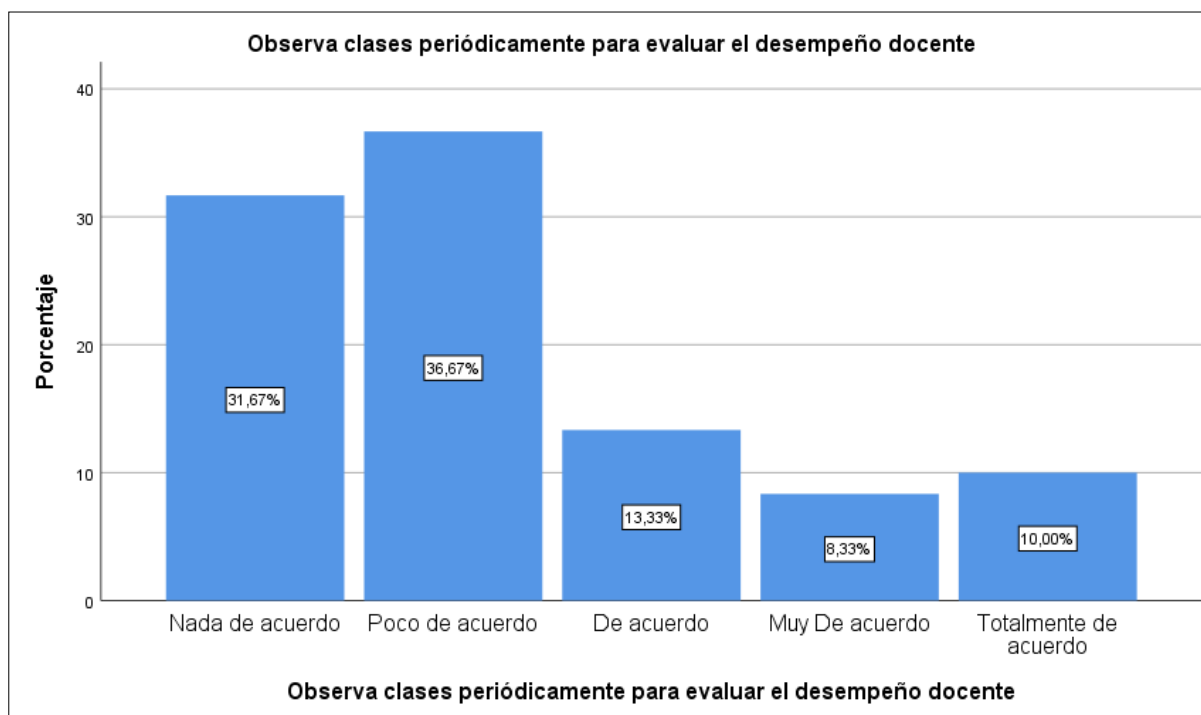
Tabla 15*Observa clases periódicamente para evaluar el desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	38	31.7	31.7	31.7
Poco de acuerdo	44	36.7	36.7	68.3
De acuerdo	16	13.3	13.3	81.7
Muy De acuerdo	10	8.3	8.3	90.0
Totalmente de acuerdo	12	10.0	10.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 13

Observa clases periódicamente para evaluar el desempeño docente



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una percepción mayoritariamente crítica respecto a la observación periódica de clases por parte del director o directora como mecanismo para evaluar el desempeño docente. De los 120 encuestados, 44 personas (36.7 %) indicaron estar poco de acuerdo y 38 (31.7 %) nada de acuerdo, sumando un 68.4 % de respuestas desfavorables. En contraste, solo 16 participantes (13.3 %) señalaron estar de acuerdo, 10 (8.3 %) muy de acuerdo y 12 (10.0 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 31.6 % de opiniones positivas. Está marcada diferencia muestra que una amplia mayoría no percibe una supervisión activa ni sistemática por parte de la dirección en el seguimiento del trabajo pedagógico, lo que podría afectar la mejora continua del desempeño docente.

Tabla 16

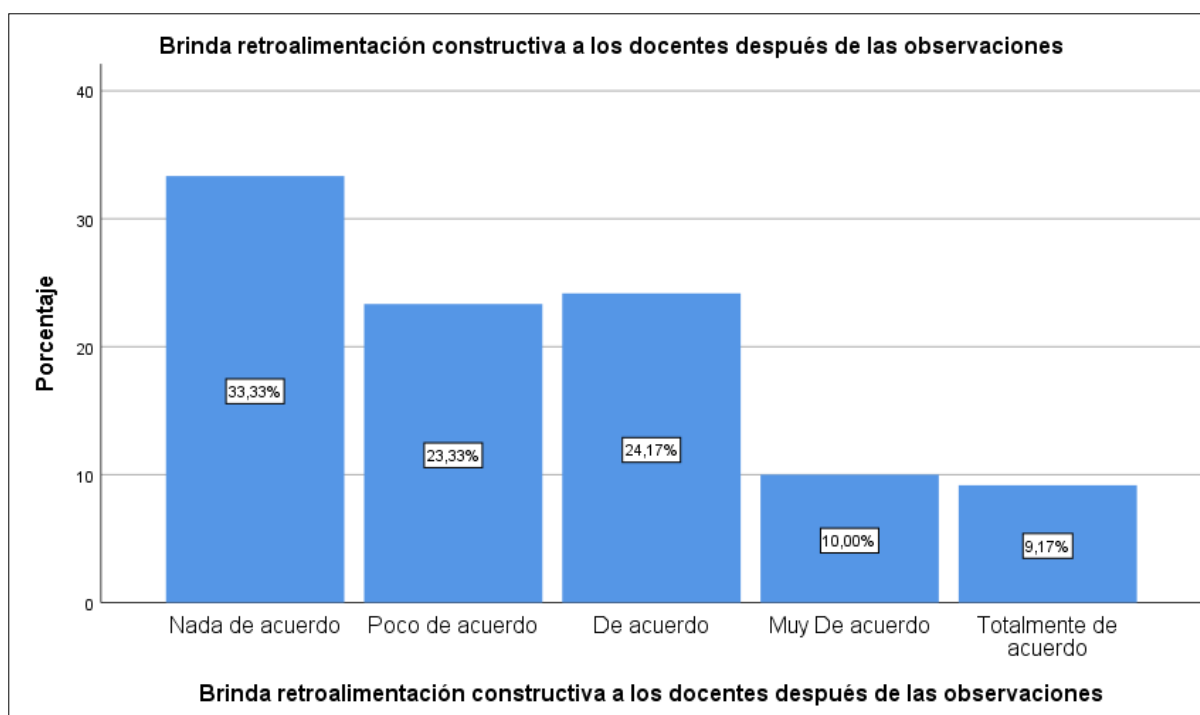
Brinda retroalimentación constructiva a los docentes después de las observaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	40	33.3	33.3	33.3
Poco de acuerdo	28	23.3	23.3	56.7
De acuerdo	29	24.2	24.2	80.8
Muy De acuerdo	12	10.0	10.0	90.8
Totalmente de acuerdo	11	9.2	9.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 14

Brinda retroalimentación constructiva a los docentes después de las observaciones



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente crítica respecto a la retroalimentación constructiva brindada por el director o directora tras las observaciones de clase. De los 120 encuestados, 40 personas (33.3 %) manifestaron estar nada de acuerdo y 28 (23.3 %) poco de acuerdo, sumando un 56.6 % de opiniones desfavorables. En contraste, 29 participantes (24.2 %) señalaron estar de acuerdo, 12 (10.0 %) muy de acuerdo y 11 (9.2 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 43.4 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que más de la mitad de los encuestados considera insuficiente o ineficaz la retroalimentación pedagógica ofrecida, lo cual puede limitar el fortalecimiento del desempeño docente y la mejora continua en la práctica educativa. Los datos sugieren la necesidad de desarrollar competencias en liderazgo pedagógico, especialmente en habilidades comunicativas, para garantizar procesos de retroalimentación claros, oportunos y orientados al desarrollo profesional de los docentes.

Tabla 17

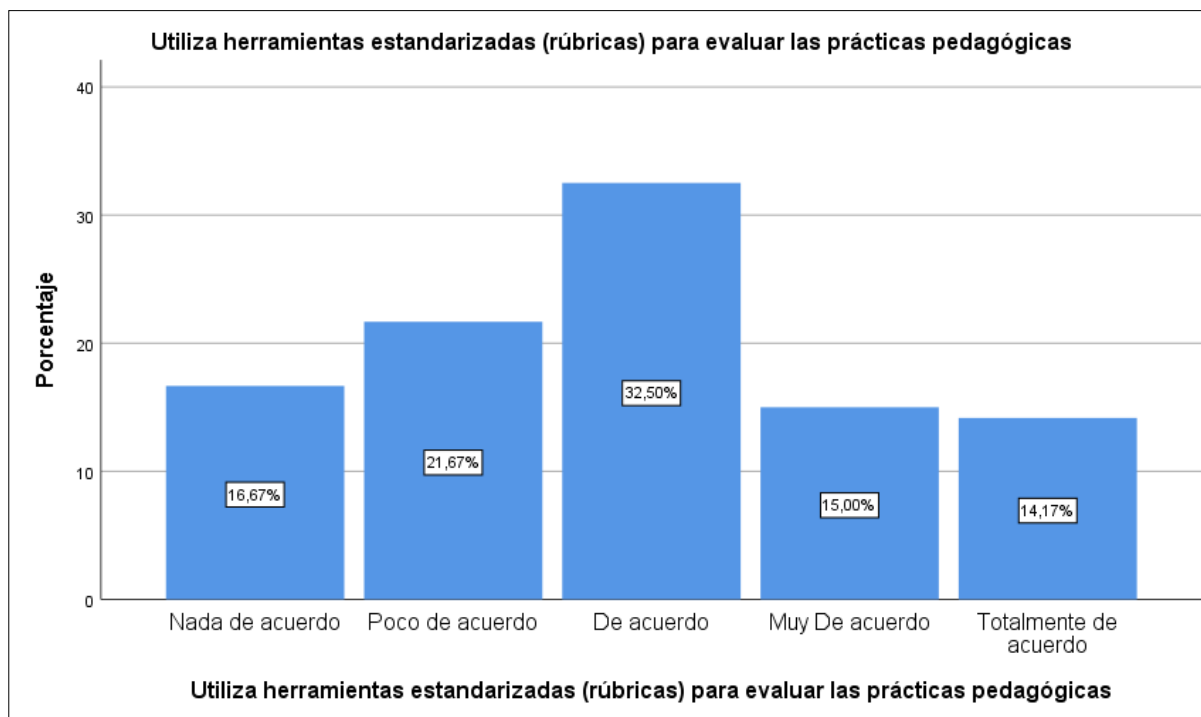
Utiliza herramientas estandarizadas (rúbricas) para evaluar las prácticas pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	20	16.7	16.7	16.7
Poco de acuerdo	26	21.7	21.7	38.3
De acuerdo	39	32.5	32.5	70.8
Muy De acuerdo	18	15.0	15.0	85.8
Totalmente de acuerdo	17	14.2	14.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 15

Utiliza herramientas estandarizadas (rúbricas) para evaluar las prácticas pedagógicas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una percepción mayormente favorable respecto al uso de herramientas estandarizadas, como rúbricas, por parte del director o directora para evaluar las prácticas pedagógicas. De los 120 encuestados, 39 personas (32.5 %) manifestaron estar de acuerdo con esta afirmación, 18 (15.0 %) muy de acuerdo y 17 (14.2 %) totalmente de acuerdo, sumando un 61.7 % de opiniones positivas. En contraste, 26 participantes (21.7 %) indicaron estar poco de acuerdo y 20 (16.7 %) nada de acuerdo, representando un 38.4 % de respuestas desfavorables. Esta distribución sugiere que, si bien existe una valoración mayoritaria hacia el uso de criterios objetivos para la evaluación docente, aún hay una parte significativa del personal que no percibe una implementación consistente o efectiva de estas

herramientas. Los resultados resaltan la importancia de seguir promoviendo la aplicación sistemática de instrumentos estandarizados que favorezcan la equidad, la claridad en la retroalimentación y el desarrollo profesional docente.

Tabla 18

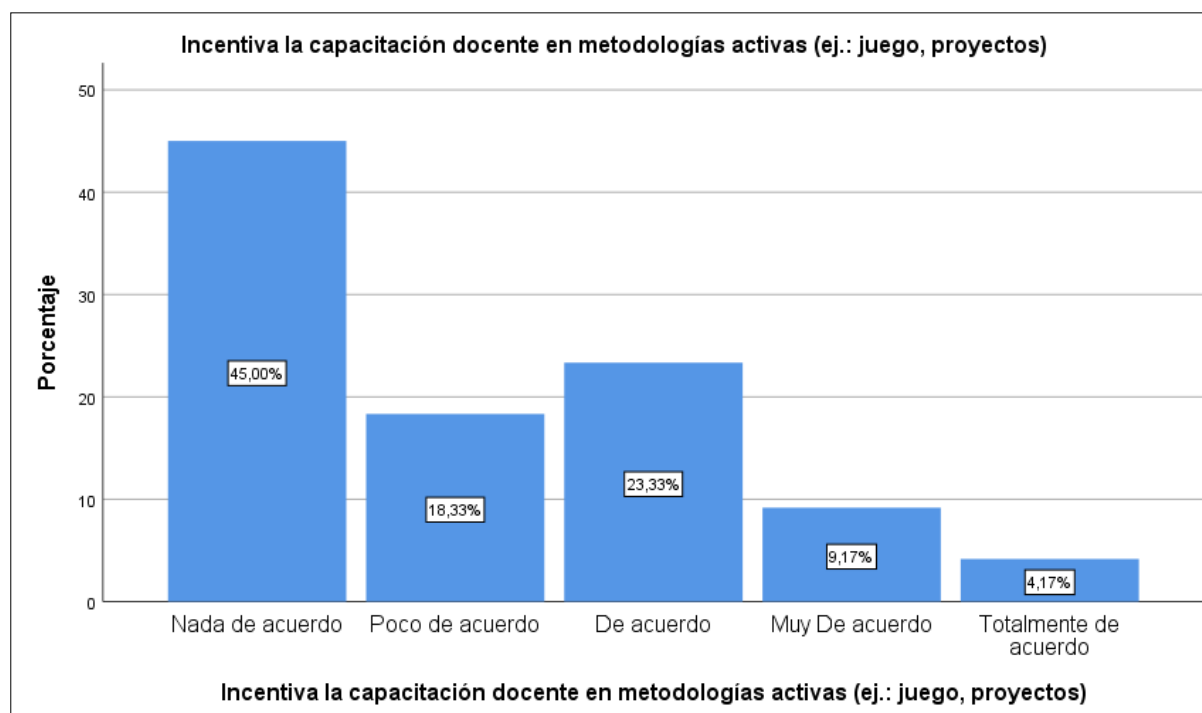
Incentiva la capacitación docente en metodologías activas (ej.: juego, proyectos)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	54	45.0	45.0	45.0
Poco de acuerdo	22	18.3	18.3	63.3
De acuerdo	28	23.3	23.3	86.7
Muy De acuerdo	11	9.2	9.2	95.8
Totalmente de acuerdo	5	4.2	4.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 16

Incentiva la capacitación docente en metodologías activas (ej.: juego, proyectos)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente crítica respecto al incentivo que brinda el director o directora para la capacitación docente en metodologías activas, como el juego o los proyectos. De los 120 encuestados, 54 personas (45.0 %) manifestaron estar nada de acuerdo y 22 (18.3 %) poco de acuerdo, sumando un 63.3 % de respuestas desfavorables. En contraste, 28 participantes (23.3 %) señalaron estar de acuerdo, 11 (9.2 %) muy de acuerdo y solo 5 (4.2 %) totalmente de acuerdo, acumulando un 36.7 % de percepciones positivas. Esta distribución sugiere que existe una clara debilidad en la promoción de espacios formativos que impulsen metodologías innovadoras y centradas en el estudiante. Los resultados reflejan la necesidad de fortalecer el liderazgo pedagógico mediante estrategias que motiven y faciliten la actualización docente, con el fin de mejorar las prácticas en el aula y responder a los enfoques actuales de la educación inicial.

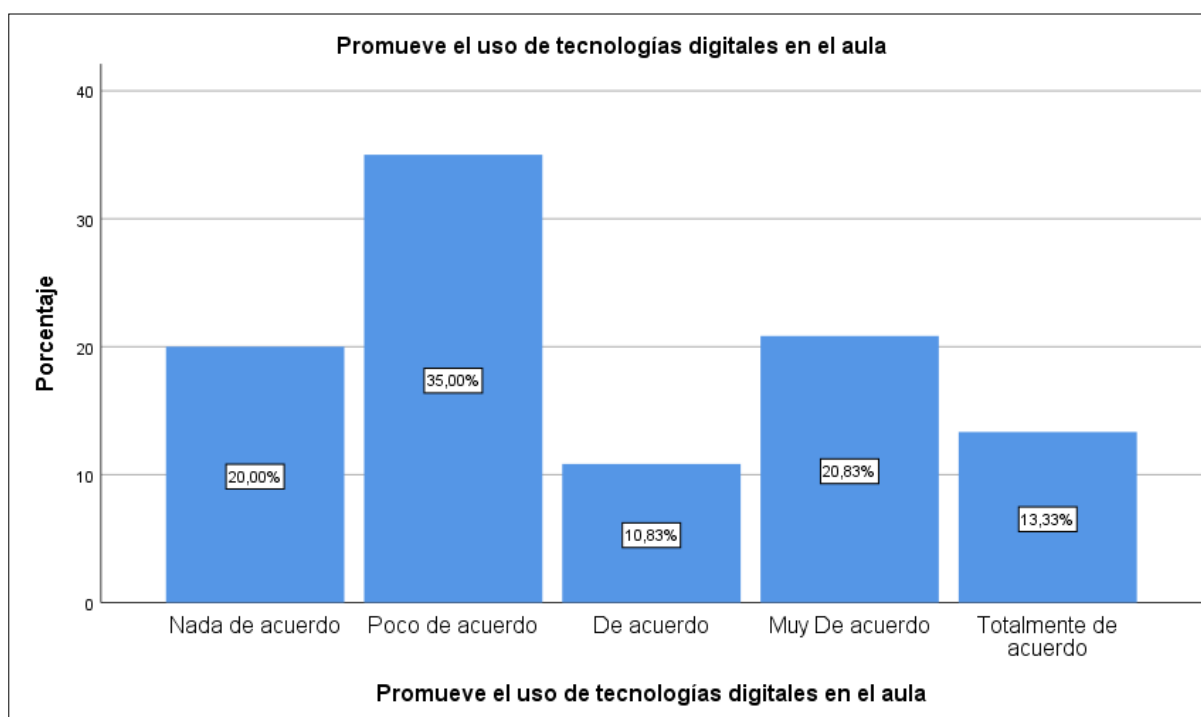
Tabla 19*Promueve el uso de tecnologías digitales en el aula*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	24	20.0	20.0	20.0
Poco de acuerdo	42	35.0	35.0	55.0
De acuerdo	13	10.8	10.8	65.8
Muy De acuerdo	25	20.8	20.8	86.7
Totalmente de acuerdo	16	13.3	13.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 17

Promueve el uso de tecnologías digitales en el aula



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan opiniones mayoritariamente críticas respecto a la promoción del uso de tecnologías digitales en el aula por parte del director o directora. De los 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) indicaron estar poco de acuerdo y 24 (20.0 %) nada de acuerdo, sumando un 55.0 % de respuestas desfavorables. En contraste, 13 participantes (10.8 %) manifestaron estar de acuerdo, 25 (20.8 %) muy de acuerdo y 16 (13.3 %) totalmente de acuerdo, alcanzando un 45.8 % de opiniones positivas. Esta distribución evidencia que más de la mitad de los encuestados percibe una escasa o limitada promoción del uso pedagógico de herramientas digitales, lo cual representa un desafío para la innovación y modernización de las prácticas educativas. Los resultados sugieren la necesidad de fortalecer las competencias digitales en la gestión directiva y fomentar condiciones que permitan integrar de manera efectiva las tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 20

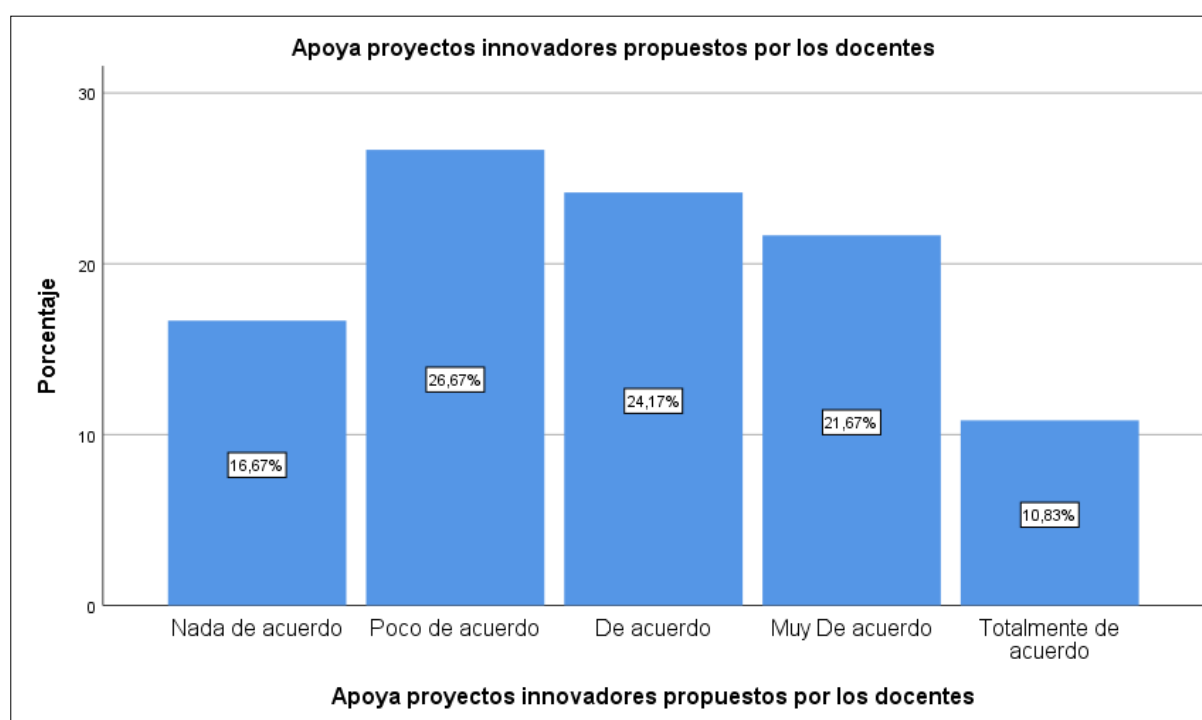
Apoya proyectos innovadores propuestos por los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	20	16.7	16.7	16.7
Poco de acuerdo	32	26.7	26.7	43.3
De acuerdo	29	24.2	24.2	67.5
Muy De acuerdo	26	21.7	21.7	89.2
Totalmente de acuerdo	13	10.8	10.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 18

Apoya proyectos innovadores propuestos por los docentes



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan percepciones divididas sobre el nivel de apoyo que brinda el director o directora a los proyectos innovadores propuestos por los docentes. De los 120 encuestados, 32 personas (26.7 %) indicaron estar poco de acuerdo y 20 (16.7 %) nada de acuerdo, lo que representa un 43.4 % de opiniones desfavorables. En contraste, 29 participantes (24.2 %) manifestaron estar de acuerdo, 26 (21.7 %) muy de acuerdo y 13 (10.8 %) totalmente de acuerdo, sumando un 56.7 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que, aunque una mayoría considera que sí existe apoyo hacia la innovación pedagógica, aún persiste un grupo importante que no percibe ese respaldo de forma efectiva o constante. Los resultados resaltan la necesidad de consolidar un liderazgo directivo más abierto al cambio y comprometido con el fomento de nuevas estrategias educativas impulsadas desde el propio equipo docente para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 21

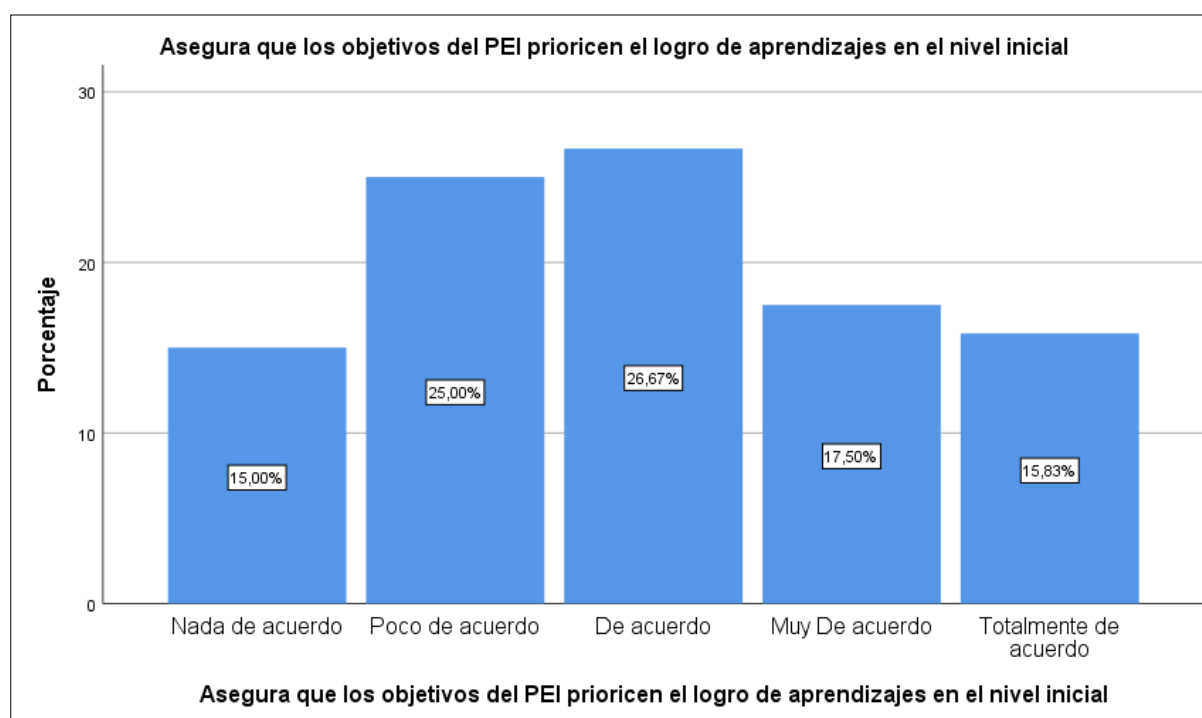
Asegura que los objetivos del PEI prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	18	15.0	15.0	15.0
Poco de acuerdo	30	25.0	25.0	40.0
De acuerdo	32	26.7	26.7	66.7
Muy De acuerdo	21	17.5	17.5	84.2
Totalmente de acuerdo	19	15.8	15.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 19

Asegura que los objetivos del PEI prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan percepciones equilibradas sobre la capacidad del director o directora para asegurar que los objetivos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial. De los 120 encuestados, 30 personas (25.0 %) manifestaron estar poco de acuerdo y 18 (15.0 %) nada de acuerdo, lo que representa un 40.0 % de opiniones desfavorables. Por otro lado, 32 participantes (26.7 %) señalaron estar de acuerdo, 21 (17.5 %) muy de acuerdo y 19 (15.8 %) totalmente de acuerdo, sumando un 60.0 % de respuestas positivas. Esta distribución evidencia que, si bien la mayoría reconoce una alineación entre el PEI y el enfoque en aprendizajes, existe aún un porcentaje significativo de docentes que no perciben dicha prioridad como clara o efectiva.

Tabla 22

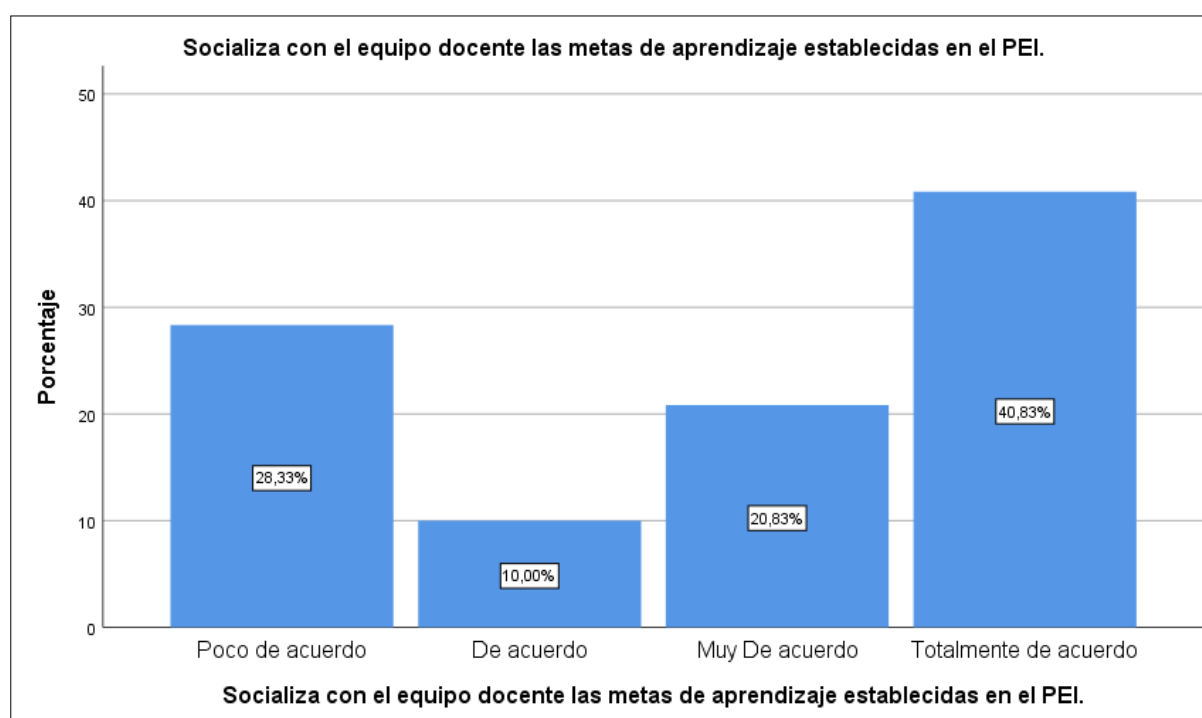
Socializa con el equipo docente las metas de aprendizaje establecidas en el PEI.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco de acuerdo	34	28.3	28.3	28.3
De acuerdo	12	10.0	10.0	38.3
Muy De acuerdo	25	20.8	20.8	59.2
Totalmente de acuerdo	49	40.8	40.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 20

Socializa con el equipo docente las metas de aprendizaje establecidas en el PEI.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la socialización de las metas de aprendizaje establecidas en el Proyecto

Educativo Institucional (PEI) por parte del director o directora con el equipo docente. De los 120 encuestados, 49 personas (40.8 %) manifestaron estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, 25 (20.8 %) muy de acuerdo y 12 (10.0 %) de acuerdo, sumando un 71.6 % de opiniones positivas. En contraste, 34 participantes (28.3 %) señalaron estar poco de acuerdo, siendo esta la única categoría de desacuerdo registrada. Esta distribución muestra que una amplia mayoría de docentes reconoce esfuerzos claros de comunicación y coordinación sobre los objetivos institucionales relacionados con el aprendizaje. Los resultados reflejan una práctica directiva adecuada en cuanto a liderazgo pedagógico y planificación compartida, aspectos fundamentales para fortalecer la coherencia entre los objetivos del PEI y las acciones educativas implementadas en el aula del nivel inicial.

Tabla 23

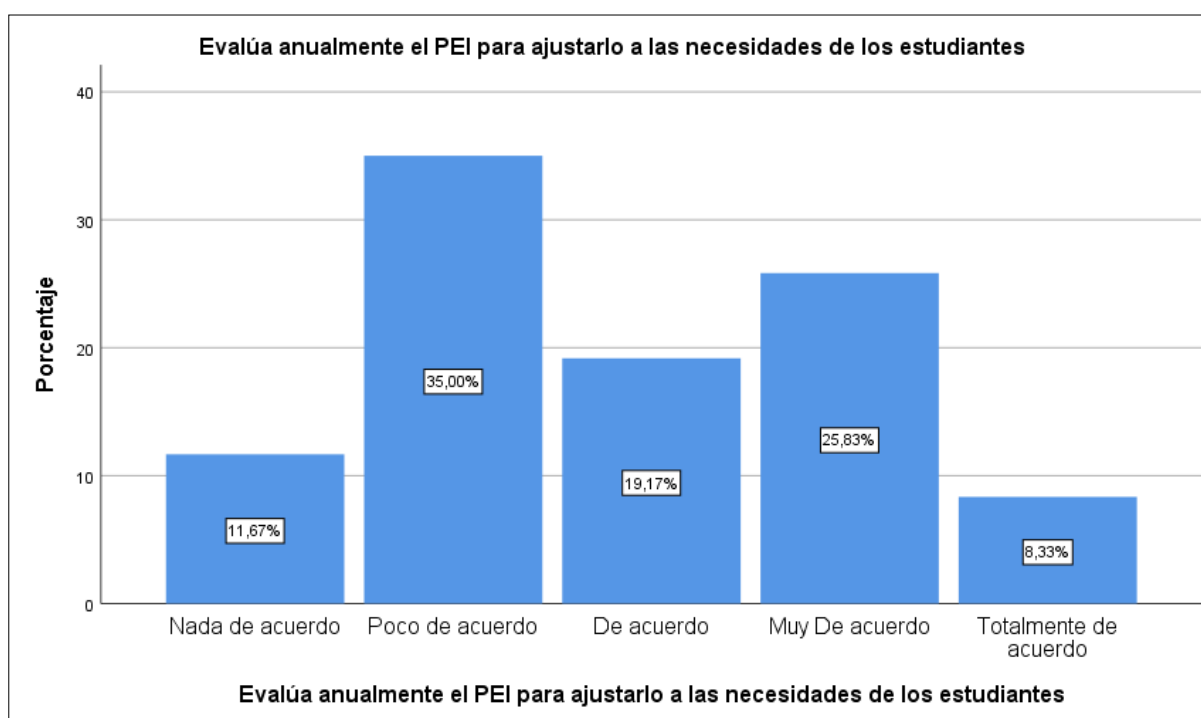
Evalúa anualmente el PEI para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	14	11.7	11.7	11.7
Poco de acuerdo	42	35.0	35.0	46.7
De acuerdo	23	19.2	19.2	65.8
Muy De acuerdo	31	25.8	25.8	91.7
Totalmente de acuerdo	10	8.3	8.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 21

Evalúa anualmente el PEI para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran percepciones mixtas sobre la evaluación anual del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para su ajuste a las necesidades de los estudiantes por parte del director o directora. De los 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) manifestaron estar poco de acuerdo y 14 (11.7 %) nada de acuerdo, sumando un 46.7 % de opiniones desfavorables. En contraste, 23 participantes (19.2 %) indicaron estar de acuerdo, 31 (25.8 %) muy de acuerdo y 10 (8.3 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 53.3 % de respuestas positivas. Esta distribución refleja una ligera mayoría que percibe que el PEI sí es evaluado y ajustado conforme a las necesidades de los estudiantes, aunque persiste un número significativo de docentes que no visualiza ese proceso con claridad.

Tabla 24

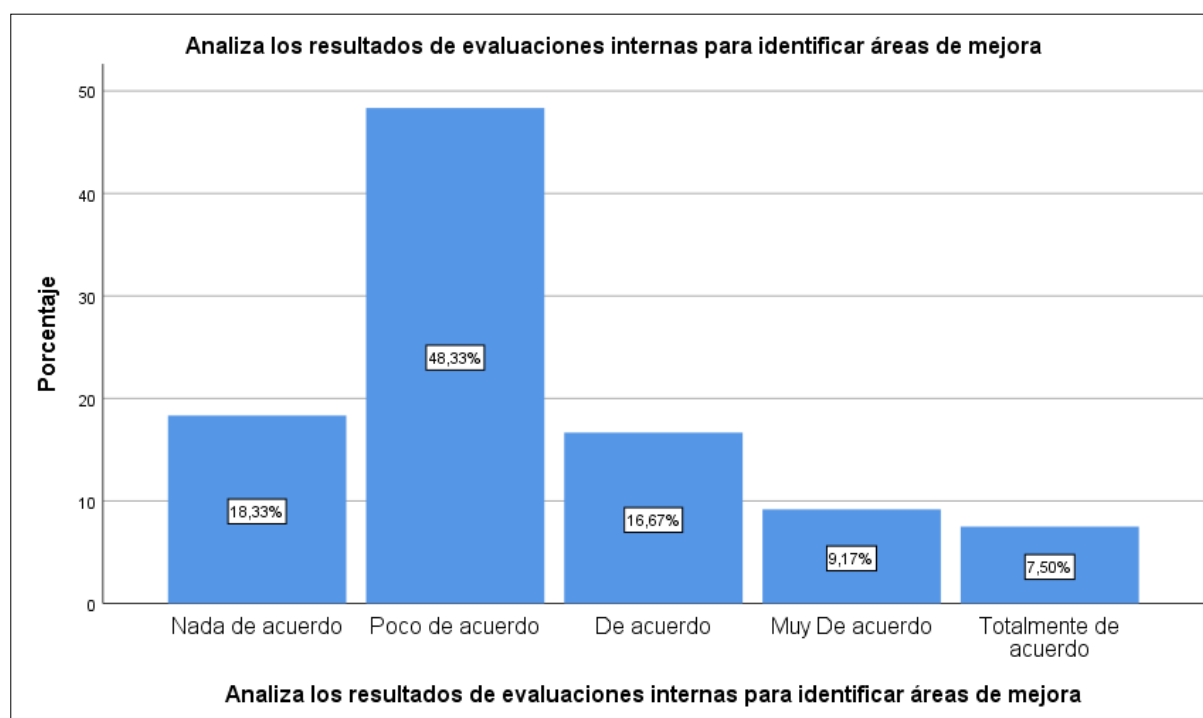
Analiza los resultados de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	22	18.3	18.3	18.3
Poco de acuerdo	58	48.3	48.3	66.7
De acuerdo	20	16.7	16.7	83.3
Muy De acuerdo	11	9.2	9.2	92.5
Totalmente de acuerdo	9	7.5	7.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 22

Analiza los resultados de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción predominantemente negativa respecto al análisis de los resultados de evaluaciones internas por parte del director o directora para identificar áreas de mejora. De los 120 encuestados, 58 personas (48.3 %) manifestaron estar poco de acuerdo con esta afirmación y 22 (18.3 %) nada de acuerdo, sumando un 66.6 % de opiniones desfavorables. En contraste, 20 participantes (16.7 %) señalaron estar de acuerdo, 11 (9.2 %) muy de acuerdo y solo 9 (7.5 %) totalmente de acuerdo, lo que representa un 33.4 % de respuestas positivas. Esta amplia diferencia muestra que una mayoría significativa no percibe una gestión efectiva del análisis de resultados internos como parte del proceso de mejora continua.

Tabla 25

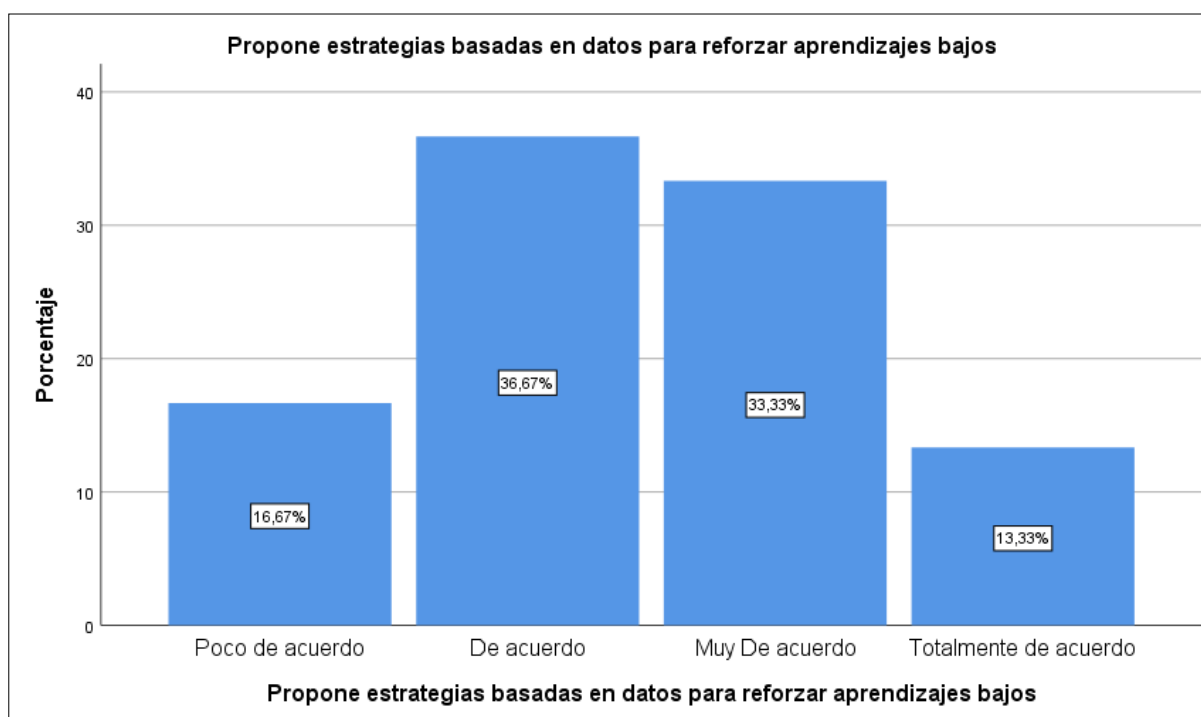
Propone estrategias basadas en datos para reforzar aprendizajes bajos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco de acuerdo	20	16.7	16.7	16.7
De acuerdo	44	36.7	36.7	53.3
Muy De acuerdo	40	33.3	33.3	86.7
Totalmente de acuerdo	16	13.3	13.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 23

Propone estrategias basadas en datos para reforzar aprendizajes bajos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente favorable respecto a la capacidad del director o directora para proponer estrategias basadas en datos con el fin de reforzar los aprendizajes bajos. De los 120 encuestados, 44 personas (36.7 %) manifestaron estar de acuerdo con esta afirmación, 40 (33.3 %) muy de acuerdo y 16 (13.3 %) totalmente de acuerdo, sumando un 83.3 % de respuestas positivas. En contraste, solo 20 participantes (16.7 %) indicaron estar poco de acuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría nada de acuerdo. Esta distribución evidencia que una amplia mayoría percibe que existe un uso adecuado de los datos educativos para plantear acciones correctivas o de fortalecimiento, lo cual refleja una gestión pedagógica orientada a la mejora del rendimiento académico.

Tabla 26

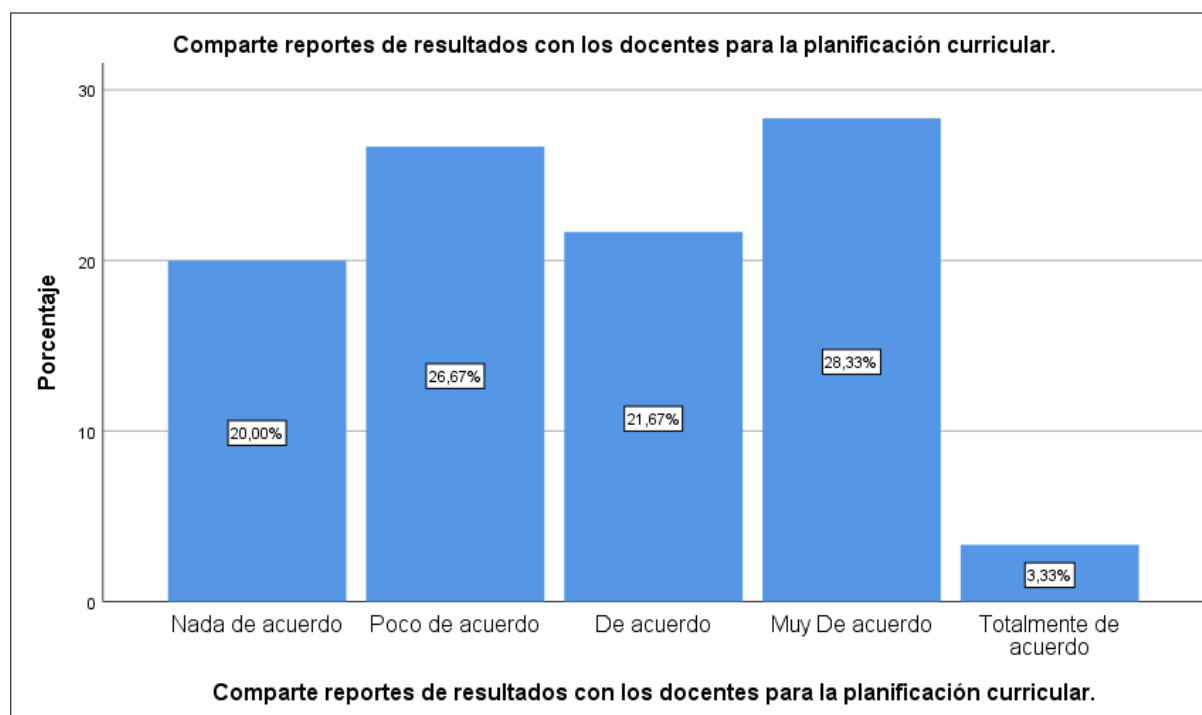
Comparte reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	24	20.0	20.0	20.0
Poco de acuerdo	32	26.7	26.7	46.7
De acuerdo	26	21.7	21.7	68.3
Muy De acuerdo	34	28.3	28.3	96.7
Totalmente de acuerdo	4	3.3	3.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 24

Comparte reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian percepciones divididas respecto a la práctica del director o directora de compartir reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular. De los 120 encuestados, 32 personas (26.7 %) manifestaron estar poco de acuerdo y 24 (20.0 %) nada de acuerdo, lo que suma un 46.7 % de opiniones desfavorables. Por otro lado, 26 participantes (21.7 %) indicaron estar de acuerdo, 34 (28.3 %) muy de acuerdo y 4 (3.3 %) totalmente de acuerdo, acumulando un 53.3 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que, aunque más de la mitad de los docentes reconoce la existencia de esta práctica, un porcentaje importante no percibe una comunicación fluida ni constante de los resultados institucionales. Los datos sugieren la necesidad de fortalecer los espacios de análisis conjunto y de toma de decisiones basadas en evidencia, para lograr una planificación curricular más coherente, contextualizada y centrada en el logro de aprendizajes.

Tabla 27

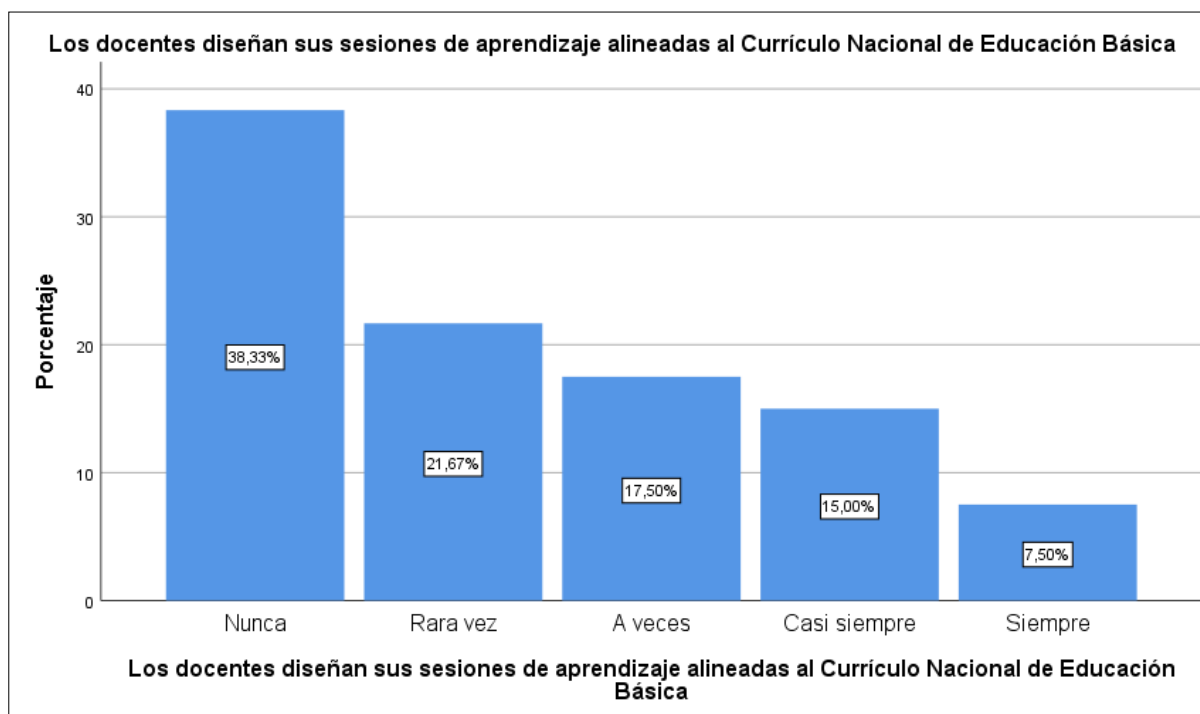
Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje alineadas al Currículo Nacional de Educación Básica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	46	38.3	38.3	38.3
Rara vez	26	21.7	21.7	60.0
A veces	21	17.5	17.5	77.5
Casi siempre	18	15.0	15.0	92.5
Siempre	9	7.5	7.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 25

Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje alineadas al Currículo Nacional de Educación Básica



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una percepción preocupante respecto a la alineación de las sesiones de aprendizaje con el Currículo Nacional de Educación Básica por parte de los docentes. De los 120 encuestados, 46 personas (38.3 %) indicaron que nunca lo hacen y 26 (21.7 %) señalaron que rara vez, lo que suma un 60.0 % de respuestas desfavorables. En contraste, 21 participantes (17.5 %) afirmaron que a veces lo hacen, mientras que 18 (15.0 %) respondieron que casi siempre y solo 9 (7.5 %) indicaron que siempre, acumulando un 40.0 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que una mayoría significativa de docentes no diseña regularmente sus sesiones en coherencia con los lineamientos del currículo nacional, lo cual podría comprometer la calidad, pertinencia y continuidad del proceso educativo.

Tabla 28

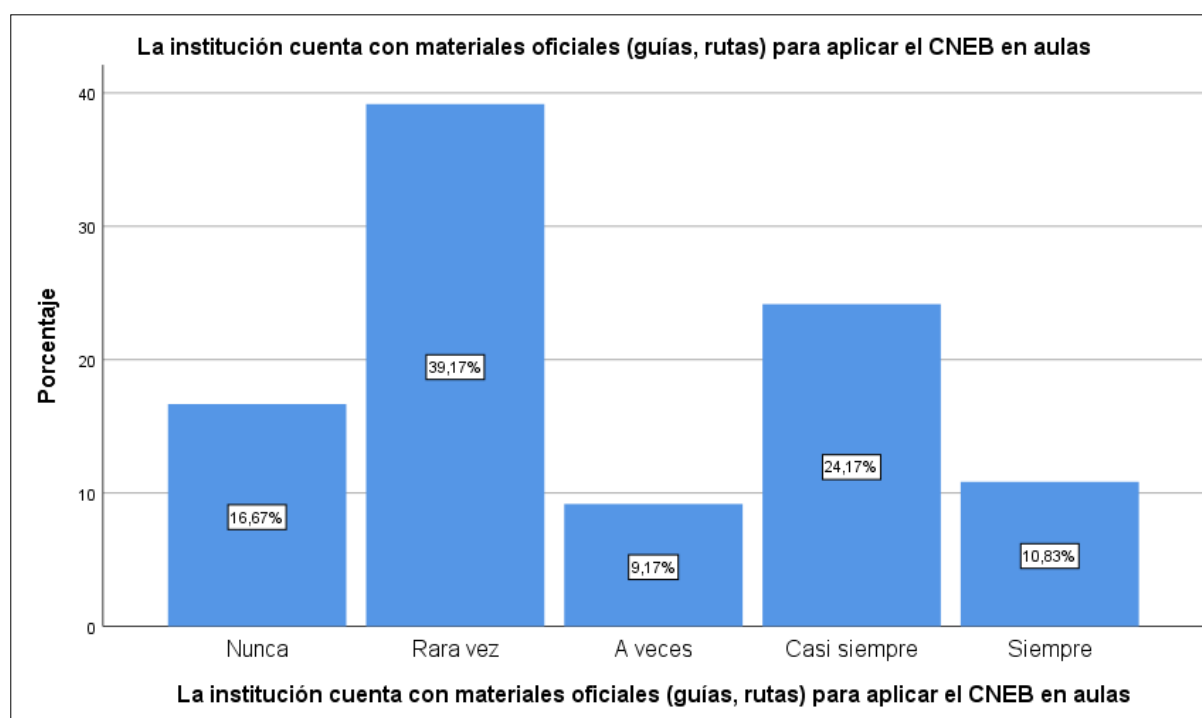
La institución cuenta con materiales oficiales (guías, rutas) para aplicar el CNEB en aulas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	16.7	16.7	16.7
Rara vez	47	39.2	39.2	55.8
A veces	11	9.2	9.2	65.0
Casi siempre	29	24.2	24.2	89.2
Siempre	13	10.8	10.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 26

La institución cuenta con materiales oficiales (guías, rutas) para aplicar el CNEB en aulas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una disponibilidad limitada de materiales oficiales, como guías o rutas, para la aplicación del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) en las aulas. De los 120 encuestados, 47 personas (39.2 %) señalaron que rara vez cuentan con estos recursos y 20 (16.7 %) indicaron que nunca, lo que suma un 55.9 % de respuestas negativas. Por otro lado, 11 participantes (9.2 %) respondieron que a veces los tienen, mientras que 29 (24.2 %) indicaron que casi siempre y 13 (10.8 %) que siempre, alcanzando un 44.2 % de percepciones positivas. Esta distribución muestra que más de la mitad del personal docente percibe una disponibilidad insuficiente de materiales pedagógicos oficiales para implementar adecuadamente el CNEB, lo que podría limitar la planificación y ejecución de sesiones alineadas con los enfoques curriculares nacionales. Los resultados destacan la necesidad de mejorar la dotación y distribución de recursos oficiales para garantizar una implementación más eficaz y homogénea del currículo.

Tabla 29

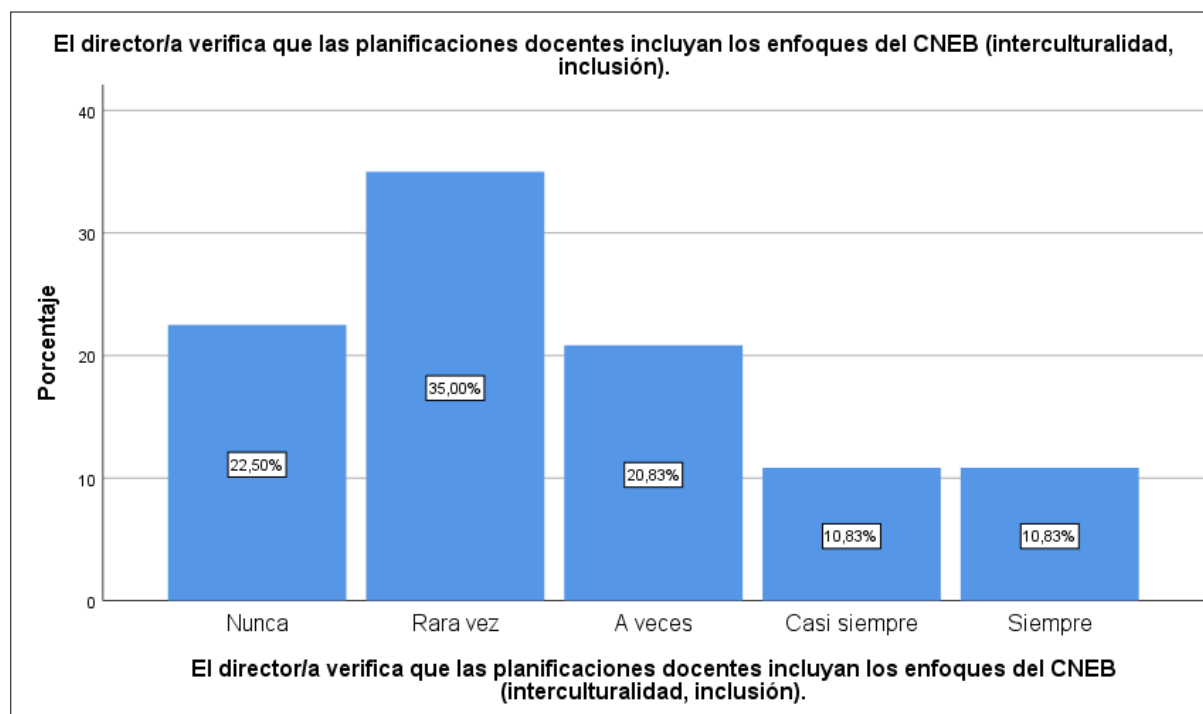
El director/a verifica que las planificaciones docentes incluyan los enfoques del CNEB (interculturalidad, inclusión).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	22.5	22.5	22.5
Rara vez	42	35.0	35.0	57.5
A veces	25	20.8	20.8	78.3
Casi siempre	13	10.8	10.8	89.2
Siempre	13	10.8	10.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 27

El director/a verifica que las planificaciones docentes incluyan los enfoques del CNEB (interculturalidad, inclusión).



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una percepción predominantemente negativa respecto a la verificación, por parte del director o directora, de que las planificaciones docentes incorporen los enfoques transversales del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), como la interculturalidad y la inclusión. De los 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) manifestaron que esta verificación rara vez ocurre y 27 (22.5 %) indicaron que nunca, sumando un 57.5 % de respuestas desfavorables. En contraste, 25 participantes (20.8 %) señalaron que sucede a veces, mientras que solo 13 (10.8 %) respondieron que casi siempre y 13 (10.8 %) que siempre, alcanzando un 42.5 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que una mayoría significativa de docentes no percibe un seguimiento sistemático por parte de la dirección en la incorporación de los enfoques del CNEB en las planificaciones.

Tabla 30

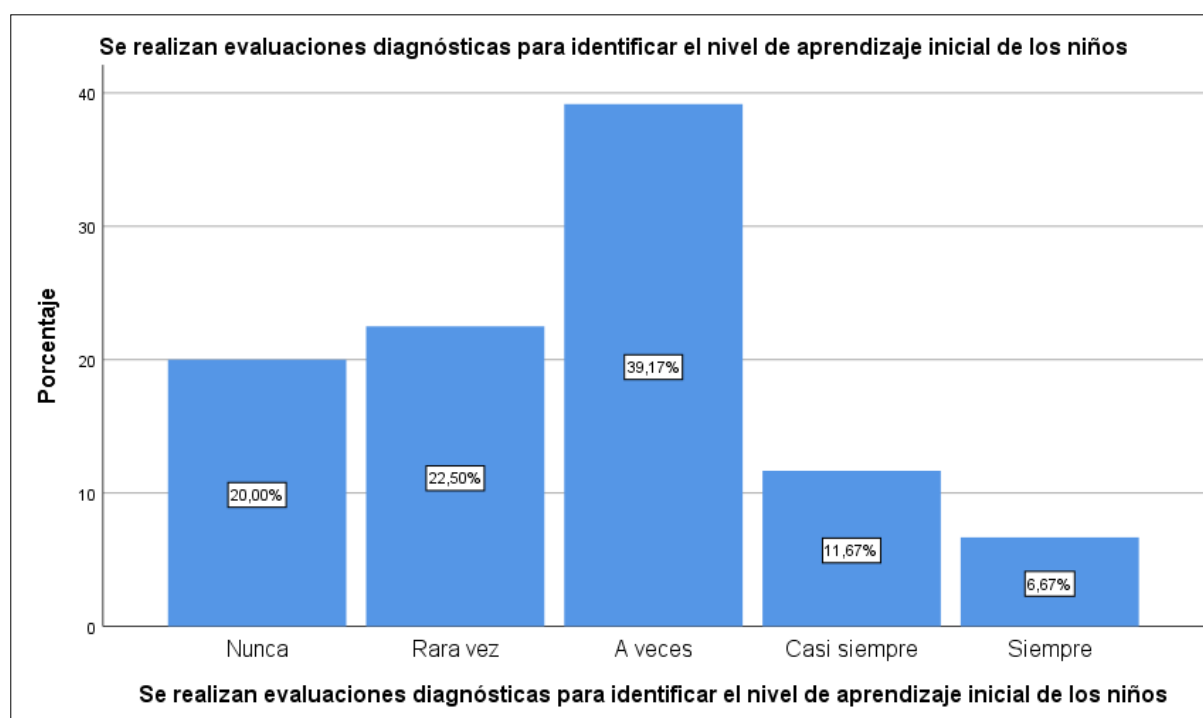
Se realizan evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	20.0	20.0	20.0
Rara vez	27	22.5	22.5	42.5
A veces	47	39.2	39.2	81.7
Casi siempre	14	11.7	11.7	93.3
Siempre	8	6.7	6.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 28

Se realizan evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una práctica irregular en la aplicación de evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños en el nivel inicial. De los 120 encuestados, 47 personas (39.2 %) manifestaron que estas evaluaciones se realizan solo a veces, 27 (22.5 %) indicaron que rara vez y 24 (20.0 %) que nunca, sumando un 81.7 % de respuestas que señalan una implementación poco frecuente o ausente. En contraste, solo 14 participantes (11.7 %) señalaron que se realizan casi siempre y apenas 8 (6.7 %) indicaron que siempre, acumulando un 18.4 % de percepciones positivas. Esta distribución refleja que, en la mayoría de los casos, no se realiza un diagnóstico inicial sistemático que permita conocer con precisión las necesidades y potencialidades de los estudiantes.

Tabla 31

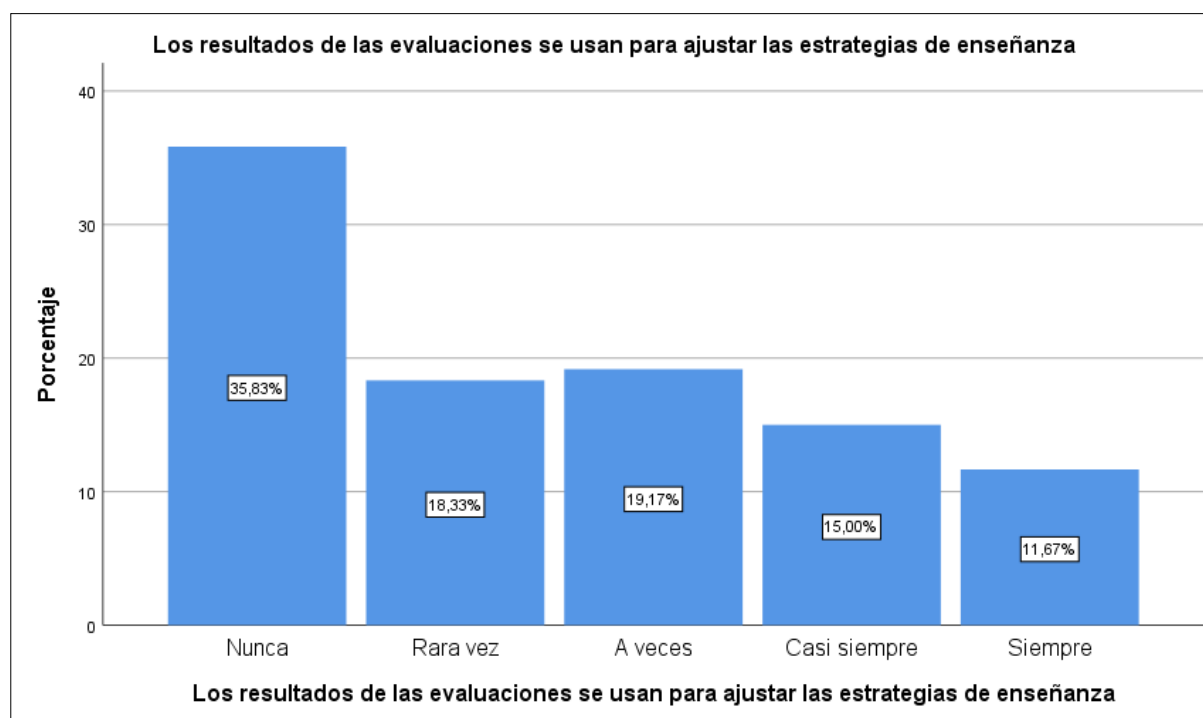
Los resultados de las evaluaciones se usan para ajustar las estrategias de enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	43	35.8	35.8	35.8
Rara vez	22	18.3	18.3	54.2
A veces	23	19.2	19.2	73.3
Casi siempre	18	15.0	15.0	88.3
Siempre	14	11.7	11.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 29

Los resultados de las evaluaciones se usan para ajustar las estrategias de enseñanza



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una percepción mayoritariamente crítica respecto al uso de los resultados de las evaluaciones para ajustar las estrategias de enseñanza. De los 120 encuestados, 43 personas (35.8 %) indicaron que nunca se utilizan estos resultados con ese fin y 22 (18.3 %) señalaron que rara vez, sumando un 54.1 % de respuestas desfavorables. En contraste, 23 participantes (19.2 %) manifestaron que se hace a veces, 18 (15.0 %) casi siempre y solo 14 (11.7 %) siempre, lo que representa un 45.9 % de percepciones positivas. Esta distribución sugiere que más de la mitad del personal docente no percibe un uso sistemático de la evidencia generada por las evaluaciones para mejorar la práctica pedagógica.

Tabla 32

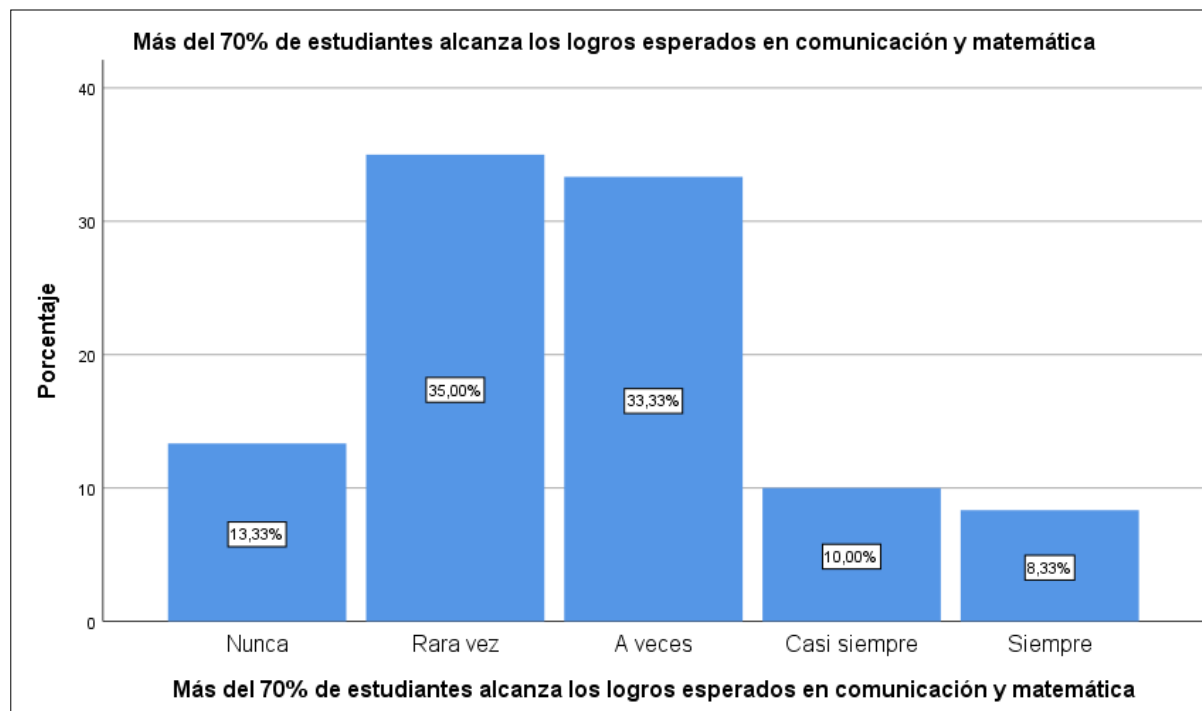
Más del 70% de estudiantes alcanza los logros esperados en comunicación y matemática

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	13.3	13.3	13.3
Rara vez	42	35.0	35.0	48.3
A veces	40	33.3	33.3	81.7
Casi siempre	12	10.0	10.0	91.7
Siempre	10	8.3	8.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 30

Más del 70% de estudiantes alcanza los logros esperados en comunicación y matemática



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente negativa sobre el nivel de logro de aprendizajes esperados por más del 70 % de estudiantes en las áreas de comunicación y matemática. De los 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) indicaron que esto rara vez ocurre y 16 (13.3 %) señalaron que nunca, lo que representa un 48.3 % de respuestas desfavorables. Asimismo, 40 participantes (33.3 %) manifestaron que sucede solo a veces, mientras que solo 12 (10.0 %) indicaron que ocurre casi siempre y 10 (8.3 %) que siempre, acumulando apenas un 18.3 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que una mayoría significativa no percibe un nivel alto de logro sostenido en los aprendizajes fundamentales, lo cual podría reflejar deficiencias en la planificación curricular, el uso de estrategias efectivas o el seguimiento del progreso estudiantil. Los resultados destacan la necesidad de implementar acciones pedagógicas focalizadas para elevar el rendimiento académico y garantizar aprendizajes sólidos en el nivel inicial.

Tabla 33

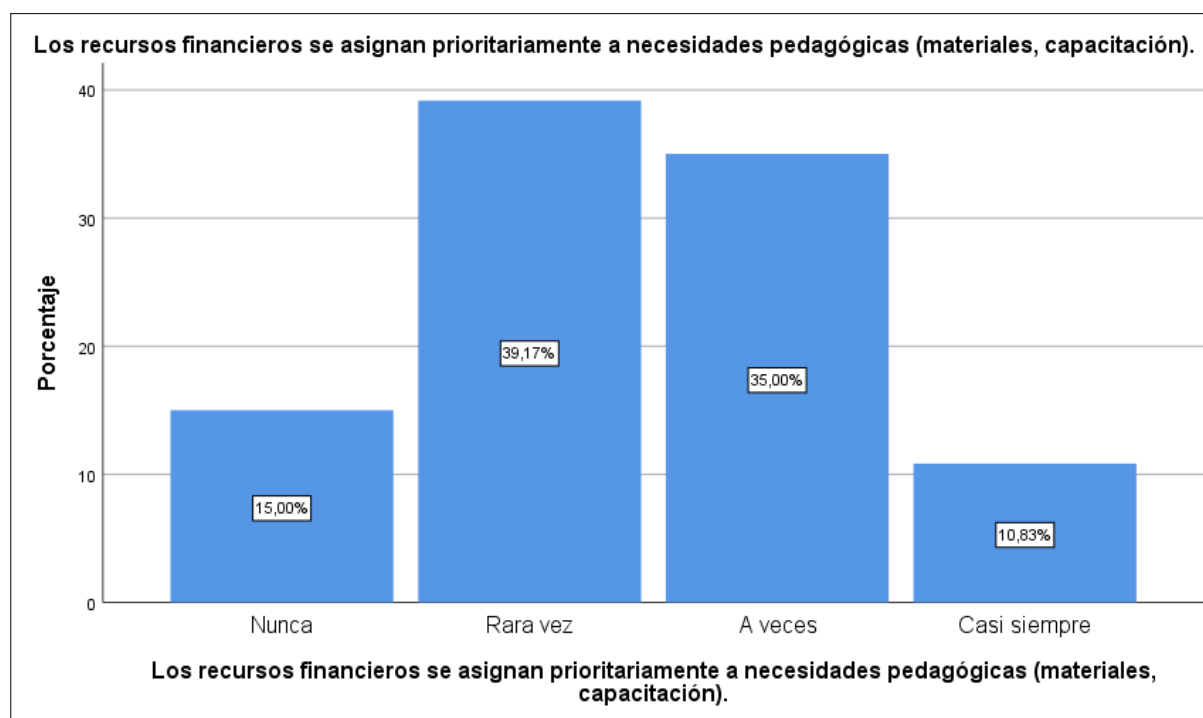
Los recursos financieros se asignan prioritariamente a necesidades pedagógicas (materiales, capacitación).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	15.0	15.0	15.0
Rara vez	47	39.2	39.2	54.2
A veces	42	35.0	35.0	89.2
Casi siempre	13	10.8	10.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 31

Los recursos financieros se asignan prioritariamente a necesidades pedagógicas (materiales, capacitación).



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción crítica respecto a la asignación prioritaria de los recursos financieros hacia necesidades pedagógicas, como materiales educativos y capacitación docente. De los 120 encuestados, 47 personas (39.2 %) manifestaron que esta asignación ocurre rara vez y 18 (15.0 %) indicaron que nunca, sumando un 54.2 % de opiniones desfavorables. Asimismo, 42 participantes (35.0 %) señalaron que esto ocurre solo a veces, mientras que únicamente 13 (10.8 %) afirmaron que casi siempre, y no se registraron respuestas en la categoría "siempre". Esta distribución muestra que la gran mayoría de docentes no percibe un uso estratégico de los recursos financieros centrado en fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 34

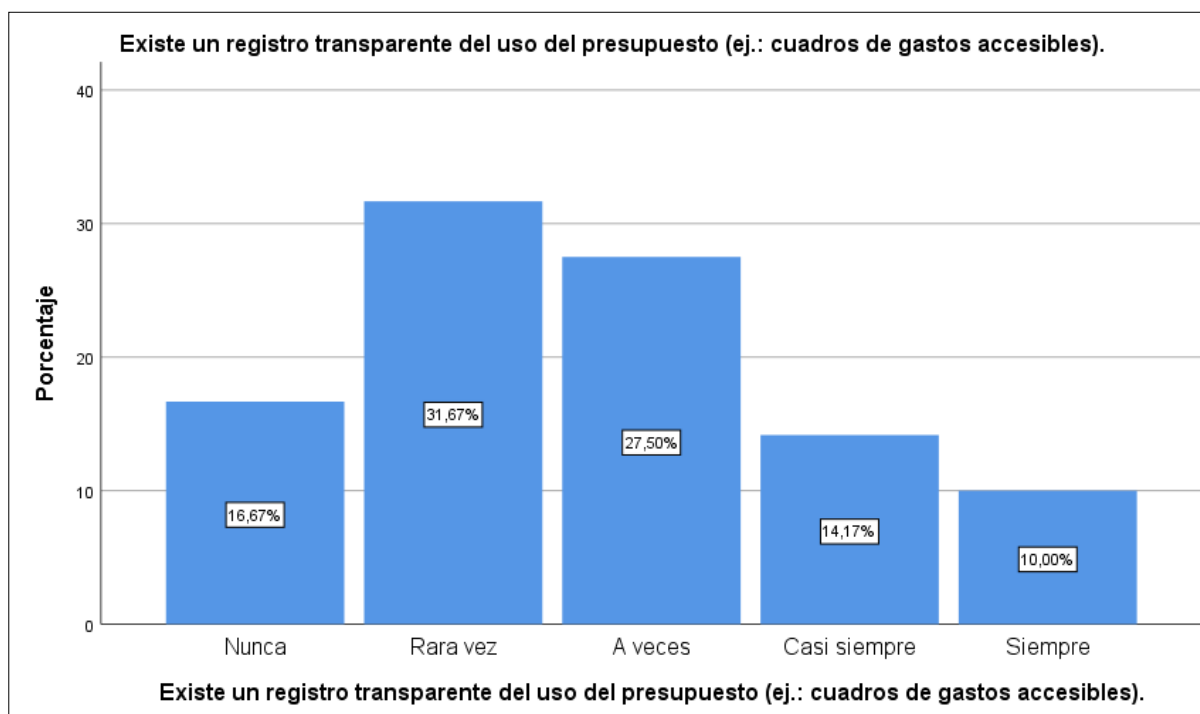
Existe un registro transparente del uso del presupuesto (ej.: cuadros de gastos accesibles).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	16.7	16.7	16.7
Rara vez	38	31.7	31.7	48.3
A veces	33	27.5	27.5	75.8
Casi siempre	17	14.2	14.2	90.0
Siempre	12	10.0	10.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 32

Existe un registro transparente del uso del presupuesto (ej.: cuadros de gastos accesibles).



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una percepción mayoritariamente negativa respecto a la existencia de un registro transparente del uso del presupuesto en las instituciones del nivel inicial. De los 120 encuestados, 38 personas (31.7 %) señalaron que esta transparencia ocurre rara vez y 20 (16.7 %) indicaron que nunca, sumando un 48.4 % de respuestas desfavorables. Además, 33 participantes (27.5 %) manifestaron que esto sucede solo a veces, mientras que solo 17 (14.2 %) respondieron que casi siempre y 12 (10.0 %) que siempre, acumulando apenas un 24.2 % de percepciones claramente positivas. Esta distribución sugiere que más de la mitad del personal docente no tiene acceso regular o claro a la información sobre el uso de los fondos institucionales. Los datos resaltan la necesidad de fortalecer la gestión administrativa mediante prácticas de rendición de cuentas más accesibles y visibles, lo cual no solo garantiza la transparencia, sino que también fomenta la confianza y participación en la toma de decisiones institucionales.

Tabla 35

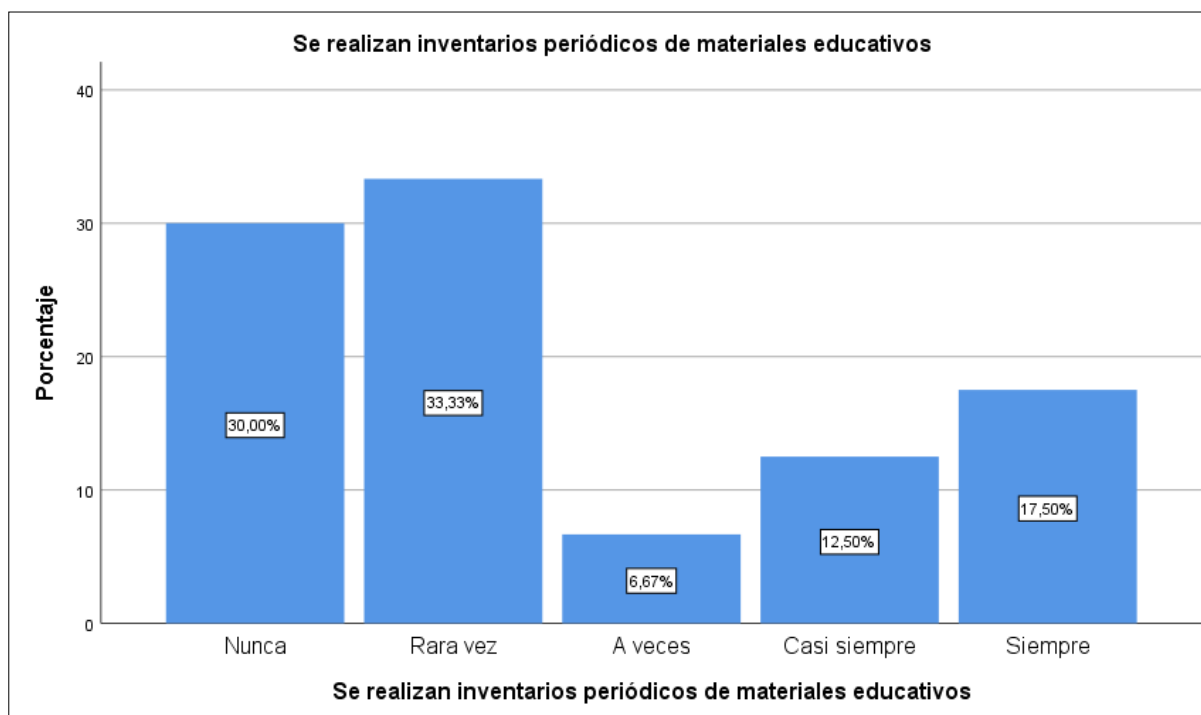
Se realizan inventarios periódicos de materiales educativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	36	30.0	30.0	30.0
Rara vez	40	33.3	33.3	63.3
A veces	8	6.7	6.7	70.0
Casi siempre	15	12.5	12.5	82.5
Siempre	21	17.5	17.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 33

Se realizan inventarios periódicos de materiales educativos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una práctica institucional deficiente en cuanto a la realización periódica de inventarios de materiales educativos. De los 120 encuestados, 40 personas (33.3 %) manifestaron que esta actividad ocurre rara vez y 36 (30.0 %) indicaron que nunca se realiza, lo que representa un 63.3 % de respuestas negativas. En contraste, solo 8 participantes (6.7 %) señalaron que se hace a veces, 15 (12.5 %) que casi siempre y 21 (17.5 %) que siempre, sumando apenas un 36.7 % de percepciones positivas. Esta distribución refleja una falta de sistematicidad en la gestión de recursos educativos, lo cual podría generar desorganización, duplicidad de materiales o carencias no detectadas.

Tabla 36

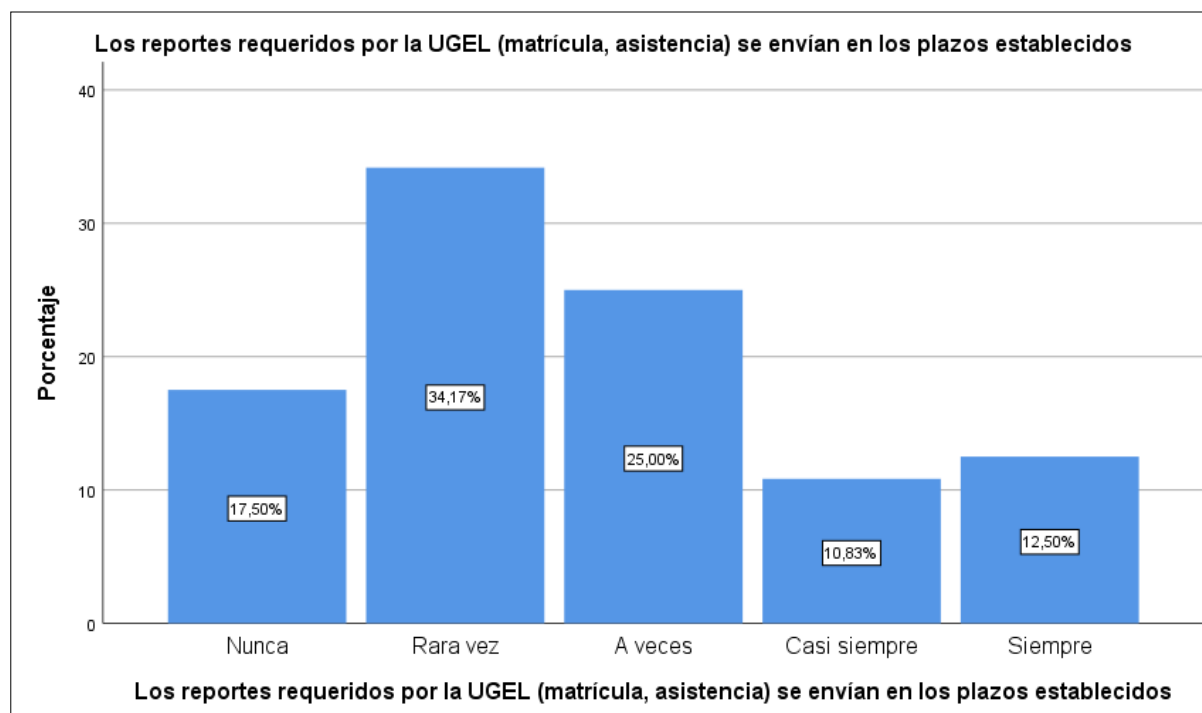
Los reportes requeridos por la UGEL (matrícula, asistencia) se envían en los plazos establecidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	17.5	17.5	17.5
Rara vez	41	34.2	34.2	51.7
A veces	30	25.0	25.0	76.7
Casi siempre	13	10.8	10.8	87.5
Siempre	15	12.5	12.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 34

Los reportes requeridos por la UGEL (matrícula, asistencia) se envían en los plazos establecidos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente desfavorable respecto al cumplimiento oportuno de los plazos para el envío de reportes requeridos por la UGEL, como los de matrícula y asistencia. De los 120 encuestados, 41 personas (34.2 %) señalaron que estos informes rara vez se envían a tiempo y 21 (17.5 %) indicaron que nunca, sumando un 51.7 % de respuestas negativas. Por otro lado, 30 participantes (25.0 %) afirmaron que se remiten a veces dentro del plazo, mientras que solo 13 (10.8 %) indicaron que casi siempre y 15 (12.5 %) que siempre, acumulando apenas un 23.3 % de percepciones claramente positivas. Esta distribución evidencia deficiencias en la gestión administrativa vinculada a las obligaciones institucionales formales, lo cual podría afectar la planificación y supervisión educativa por parte de la UGEL.

Tabla 37

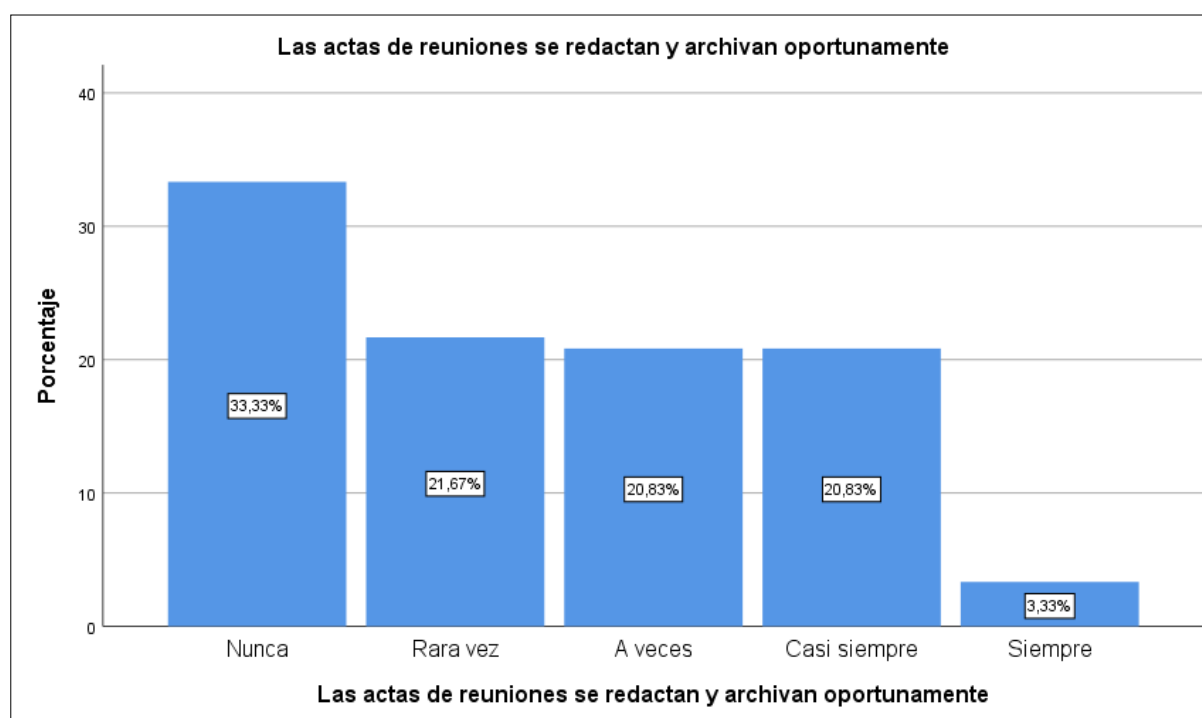
Las actas de reuniones se redactan y archivan oportunamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	40	33.3	33.3	33.3
Rara vez	26	21.7	21.7	55.0
A veces	25	20.8	20.8	75.8
Casi siempre	25	20.8	20.8	96.7
Siempre	4	3.3	3.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 35

Las actas de reuniones se redactan y archivan oportunamente



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una percepción crítica sobre la gestión documental de las actas de reuniones en las instituciones del nivel inicial. De los 120 encuestados, 40 personas (33.3 %) señalaron que nunca se redactan ni archivan oportunamente y 26 (21.7 %) indicaron que rara vez ocurre, lo que representa un 55.0 % de respuestas desfavorables. Asimismo, 25 participantes (20.8 %) manifestaron que esta práctica se realiza solo a veces, mientras que otros 25 (20.8 %) indicaron que casi siempre y apenas 4 (3.3 %) que siempre, sumando un 24.1 % de percepciones claramente positivas. Esta distribución refleja una deficiencia considerable en el cumplimiento de una práctica administrativa básica que contribuye a la transparencia, seguimiento de acuerdos y trazabilidad institucional.

Tabla 38

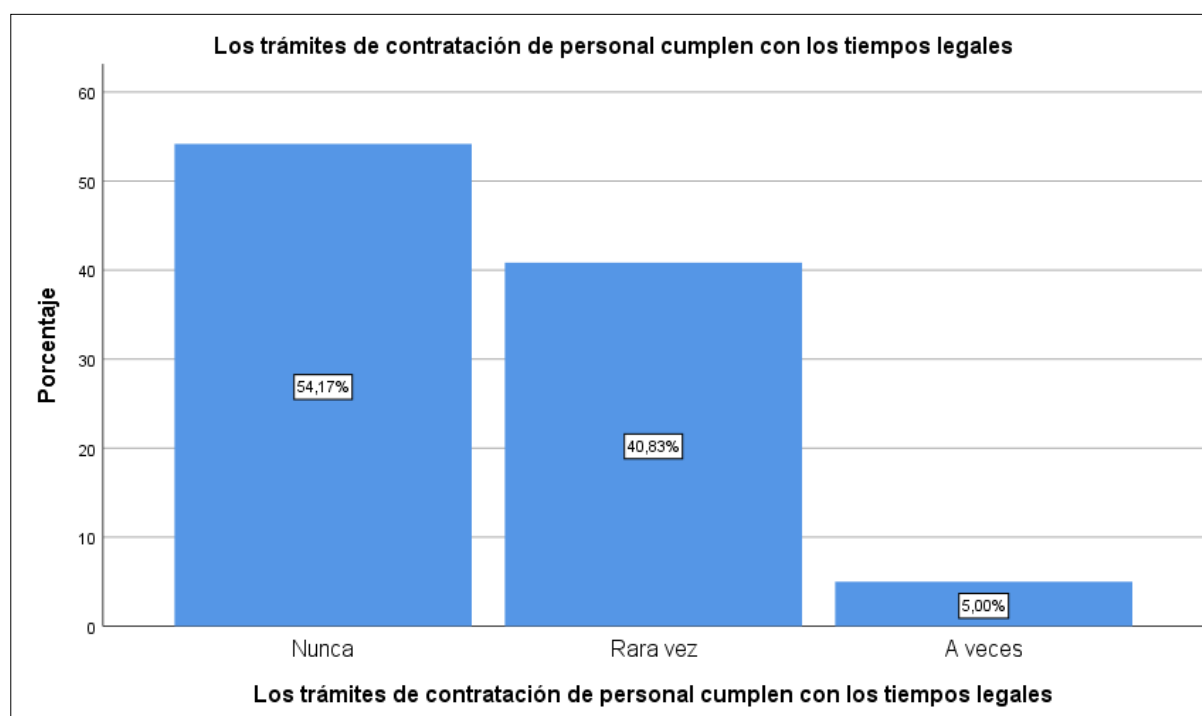
Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	65	54.2	54.2	54.2
Rara vez	49	40.8	40.8	95.0
A veces	6	5.0	5.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 36

Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción claramente negativa respecto al cumplimiento de los tiempos legales en los trámites de contratación de personal en las instituciones del nivel inicial. De los 120 encuestados, 65 personas (54.2 %) nunca cumplen con los tiempos legales.

indicaron que estos procesos nunca se realizan dentro de los plazos establecidos y 49 (40.8 %) señalaron que rara vez se cumplen, sumando un abrumador 95.0 % de respuestas desfavorables. Solo 6 participantes (5.0 %) afirmaron que a veces se respeta el marco temporal legal, y no se registraron respuestas en las categorías “casi siempre” ni “siempre”. Esta distribución evidencia una grave deficiencia en la gestión administrativa vinculada al personal, lo que puede afectar directamente el normal desarrollo de las actividades escolares, la continuidad pedagógica y el bienestar laboral de los docentes. Los datos resaltan la necesidad urgente de fortalecer la planificación y los procedimientos internos relacionados con la contratación, a fin de garantizar el cumplimiento normativo y la eficiencia institucional.

Tabla 39

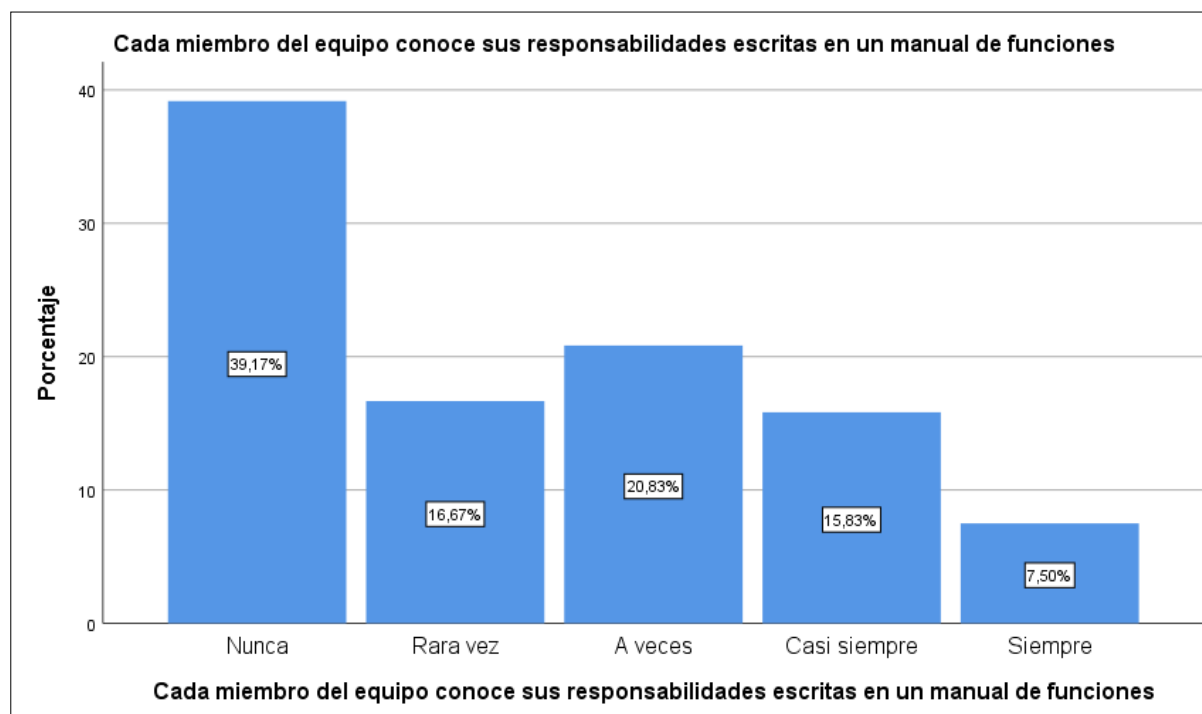
Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	47	39.2	39.2	39.2
Rara vez	20	16.7	16.7	55.8
A veces	25	20.8	20.8	76.7
Casi siempre	19	15.8	15.8	92.5
Siempre	9	7.5	7.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 37

Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una limitada claridad organizacional respecto al conocimiento de responsabilidades por parte de los miembros del equipo, según un manual de funciones. De los 120 encuestados, 47 personas (39.2 %) manifestaron que nunca conocen dichas responsabilidades y 20 (16.7 %) señalaron que rara vez lo hacen, sumando un 55.9 % de respuestas desfavorables. Por otro lado, 25 participantes (20.8 %) indicaron que a veces están informados sobre sus funciones, mientras que 19 (15.8 %) dijeron que casi siempre y solo 9 (7.5 %) que siempre, acumulando un 44.1 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia que una parte significativa del personal docente no tiene claridad sobre sus responsabilidades específicas, lo cual puede generar confusión en las tareas, duplicidad de funciones o falta de rendición de cuentas.

Tabla 40

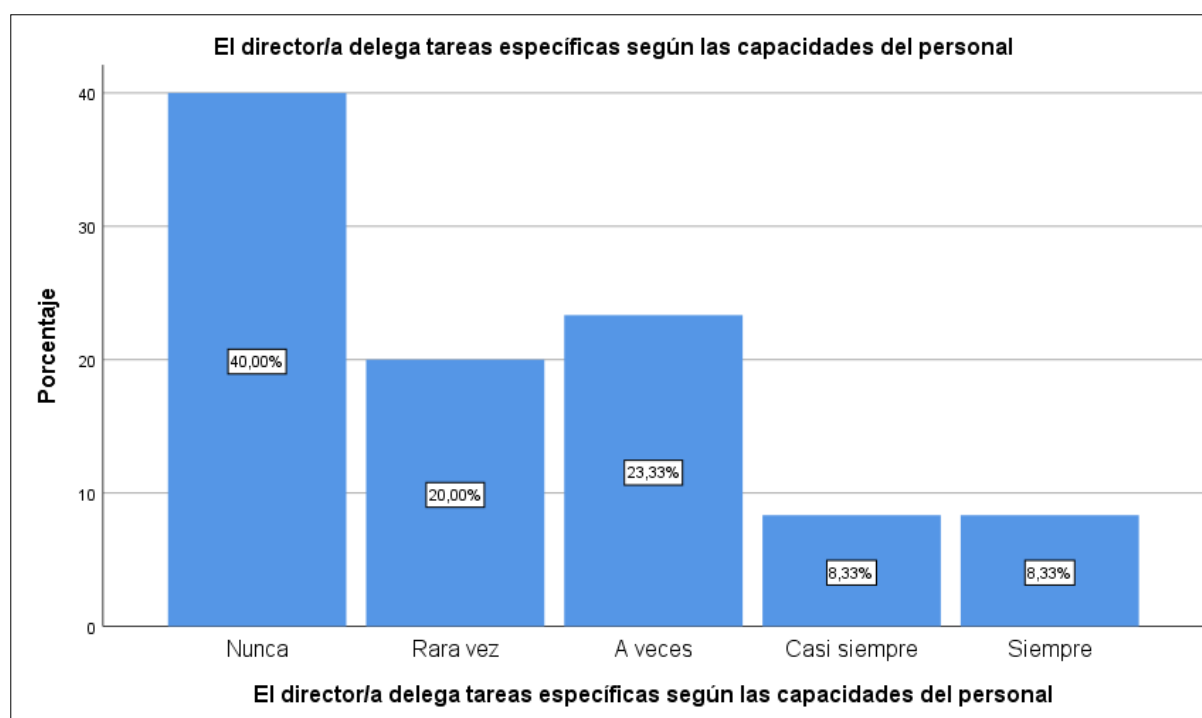
El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	48	40.0	40.0	40.0
Rara vez	24	20.0	20.0	60.0
A veces	28	23.3	23.3	83.3
Casi siempre	10	8.3	8.3	91.7
Siempre	10	8.3	8.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 38

El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción predominantemente negativa respecto a la capacidad del director o directora para delegar tareas específicas en

función de las capacidades del personal. De los 120 encuestados, 48 personas (40.0 %) señalaron que esta práctica nunca ocurre y 24 (20.0 %) indicaron que rara vez, sumando un 60.0 % de respuestas desfavorables. En contraste, 28 participantes (23.3 %) afirmaron que sucede a veces, mientras que solo 10 (8.3 %) indicaron que casi siempre y otros 10 (8.3 %) que siempre, acumulando apenas un 40.0 % de percepciones positivas. Esta distribución sugiere una deficiencia en la gestión del talento humano dentro de las instituciones, lo cual podría limitar la eficiencia organizativa y el aprovechamiento de las fortalezas individuales del personal. Los resultados destacan la necesidad de fortalecer el liderazgo directivo con criterios de equidad, confianza y reconocimiento de competencias, promoviendo un ambiente colaborativo y funcional en el nivel inicial.

Tabla 41

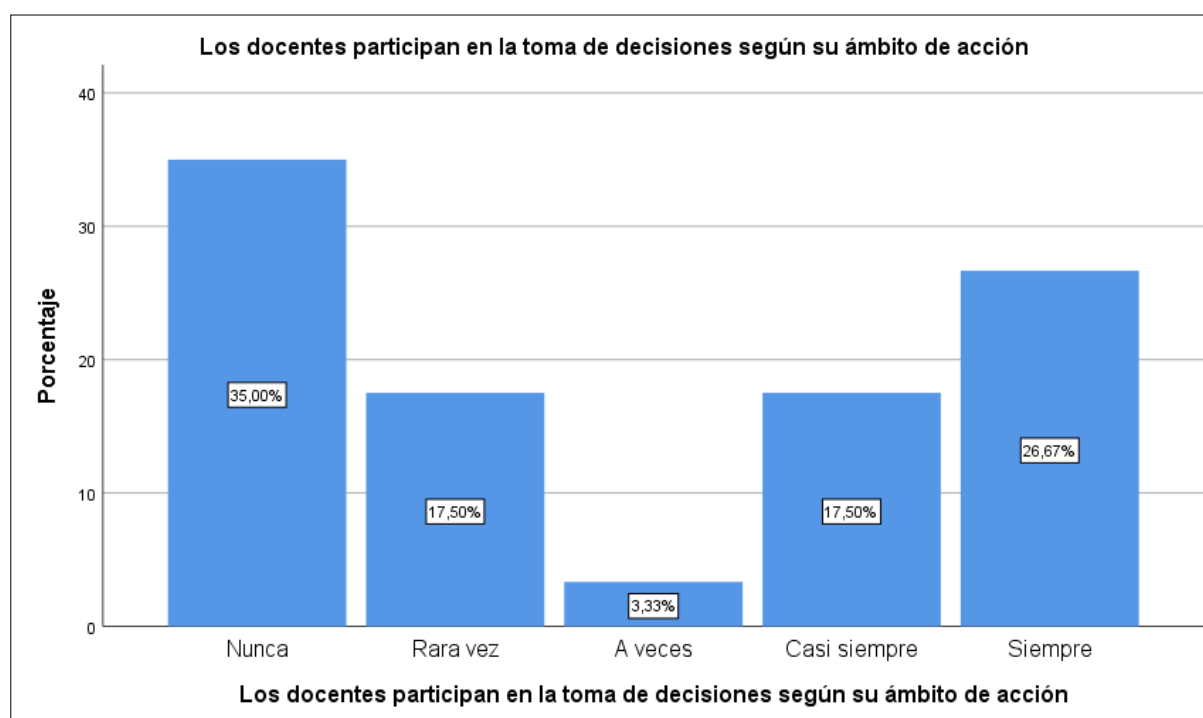
Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	42	35.0	35.0	35.0
Rara vez	21	17.5	17.5	52.5
A veces	4	3.3	3.3	55.8
Casi siempre	21	17.5	17.5	73.3
Siempre	32	26.7	26.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 39

Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una distribución dividida respecto a la participación de los docentes en la toma de decisiones según su ámbito de acción. De los 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) afirmaron que nunca participan y 21 (17.5 %) indicaron que rara vez lo hacen, sumando un 52.5 % de percepciones negativas. Por otro lado, solo 4 participantes (3.3 %) señalaron que participan a veces, mientras que 21 (17.5 %) indicaron que casi siempre y 32 (26.7 %) que siempre, alcanzando un 47.5 % de respuestas positivas. Esta distribución refleja que, si bien una parte del personal siente que sí se le considera en procesos de decisión, aún existe una mayoría que percibe exclusión o limitada incidencia en las decisiones institucionales.

Tabla 42

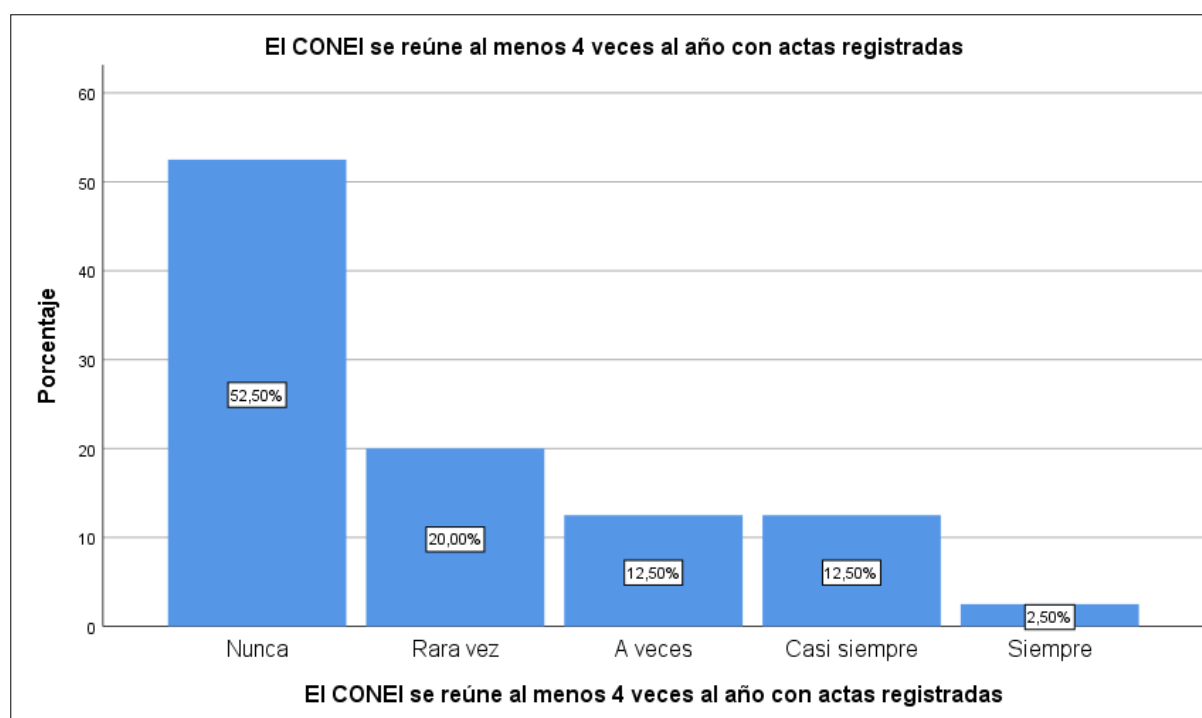
El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	63	52.5	52.5	52.5
Rara vez	24	20.0	20.0	72.5
A veces	15	12.5	12.5	85.0
Casi siempre	15	12.5	12.5	97.5
Siempre	3	2.5	2.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 40

El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una participación institucional limitada del Consejo Educativo Institucional (CONEI), evidenciando un cumplimiento deficiente de su rol

en la gestión escolar. De los 120 encuestados, 63 personas (52.5 %) manifestaron que el CONEI nunca se reúne al menos cuatro veces al año con actas registradas, mientras que 24 (20.0 %) indicaron que rara vez lo hace, sumando un 72.5 % de percepciones negativas. Solo 15 participantes (12.5 %) señalaron que se reúne a veces, otros 15 (12.5 %) que casi siempre, y apenas 3 (2.5 %) afirmaron que siempre se cumple esta normativa. Esta distribución evidencia que más de dos tercios del personal perciben una debilidad significativa en el funcionamiento del CONEI, órgano clave para la participación democrática y el control social en las instituciones educativas.

Tabla 43

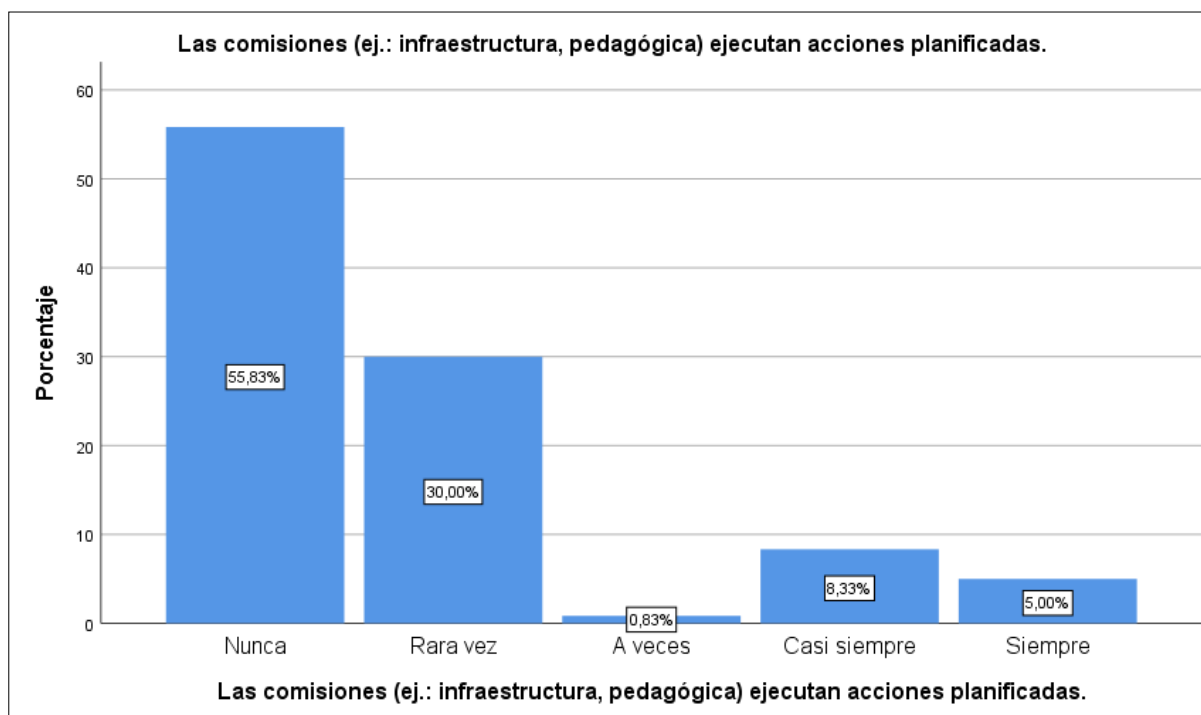
Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	67	55.8	55.8	55.8
Rara vez	36	30.0	30.0	85.8
A veces	1	0.8	0.8	86.7
Casi siempre	10	8.3	8.3	95.0
Siempre	6	5.0	5.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 41

Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una marcada percepción negativa respecto al cumplimiento de las acciones planificadas por las comisiones institucionales, como las de infraestructura o pedagógica. De los 120 encuestados, 67 personas (55.8 %) afirmaron que estas comisiones nunca ejecutan sus planes, y 36 (30.0 %) indicaron que rara vez lo hacen, acumulando un 85.8 % de respuestas desfavorables. Solo 1 participante (0.8 %) señaló que a veces se ejecutan acciones, mientras que 10 (8.3 %) afirmaron que casi siempre y 6 (5.0 %) que siempre, representando apenas un 14.2 % de percepciones positivas. Esta distribución sugiere una debilidad crítica en la operatividad de los grupos de trabajo al interior de las instituciones, lo cual impacta directamente en la planificación estratégica y la mejora continua.

Tabla 44

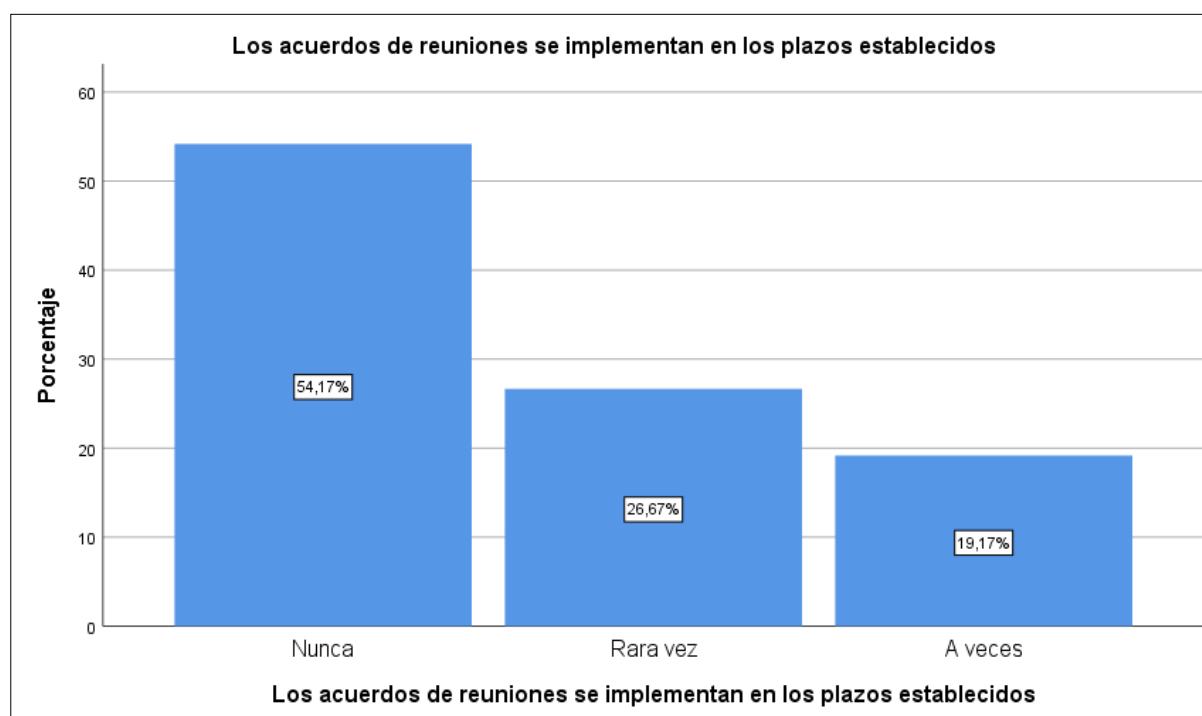
Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	65	54.2	54.2	54.2
Rara vez	32	26.7	26.7	80.8
A veces	23	19.2	19.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 42

Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una percepción generalizada de incumplimiento en la ejecución de los acuerdos tomados durante las reuniones institucionales dentro de los plazos establecidos. De los 120 encuestados, 65 personas (54.2 %) manifestaron

que dichos acuerdos nunca se implementan a tiempo, mientras que 32 (26.7 %) indicaron que rara vez se cumplen, sumando un preocupante 80.9 % de respuestas negativas. Solo 23 participantes (19.2 %) señalaron que a veces se ejecutan en los plazos previstos, sin registros en las categorías “casi siempre” ni “siempre”. Esta distribución muestra una debilidad importante en la gestión del seguimiento y cumplimiento de compromisos asumidos colectivamente, lo cual puede generar desorganización, pérdida de credibilidad y retrasos en los procesos institucionales.

Tabla 45

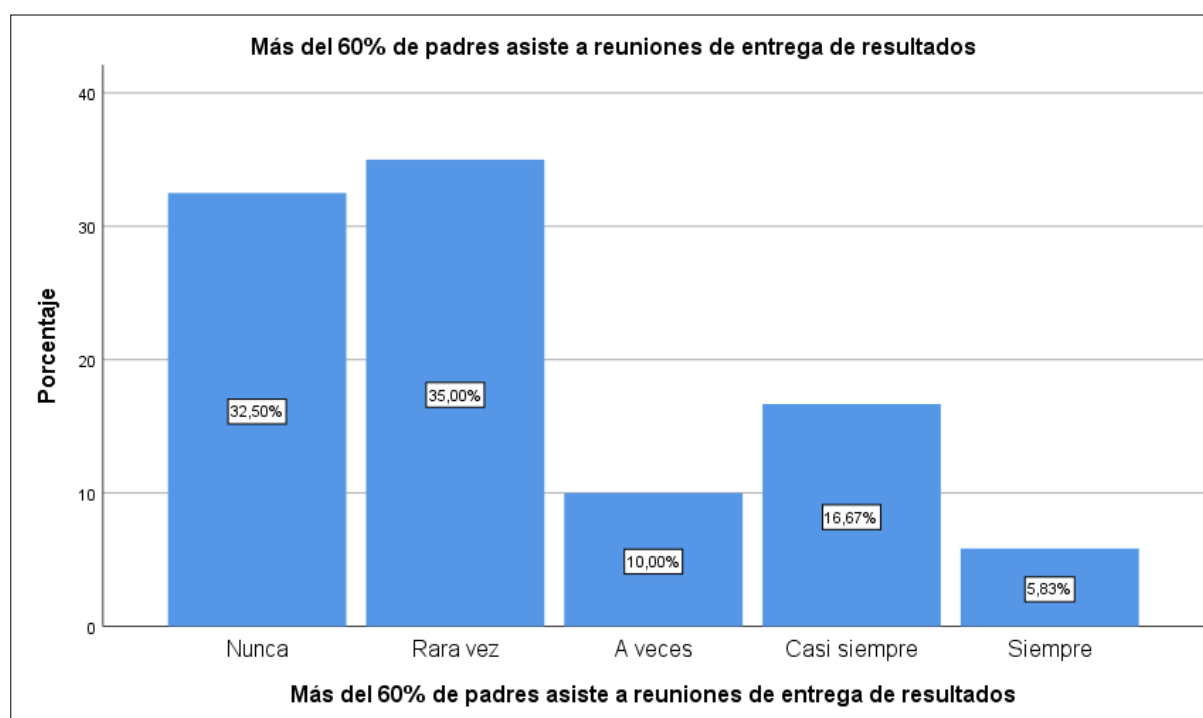
Más del 60% de padres asiste a reuniones de entrega de resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	39	32.5	32.5	32.5
Rara vez	42	35.0	35.0	67.5
A veces	12	10.0	10.0	77.5
Casi siempre	20	16.7	16.7	94.2
Siempre	7	5.8	5.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 43

Más del 60% de padres asiste a reuniones de entrega de resultados



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una baja participación de los padres de familia en las reuniones de entrega de resultados en las instituciones del nivel inicial. De los 120 encuestados, 42 personas (35.0 %) indicaron que más del 60 % de los padres rara vez asisten a estas reuniones, y 39 (32.5 %) señalaron que nunca lo hacen, sumando un 67.5 % de percepciones negativas. Solo 12 participantes (10.0 %) afirmaron que la asistencia ocurre a veces, mientras que 20 (16.7 %) indicaron que casi siempre y apenas 7 (5.8 %) que siempre, acumulando solo un 32.5 % de respuestas positivas. Esta distribución sugiere una limitada corresponsabilidad de los padres en el seguimiento del progreso educativo de sus hijos, lo cual puede afectar el desarrollo integral de los estudiantes.

Tabla 46

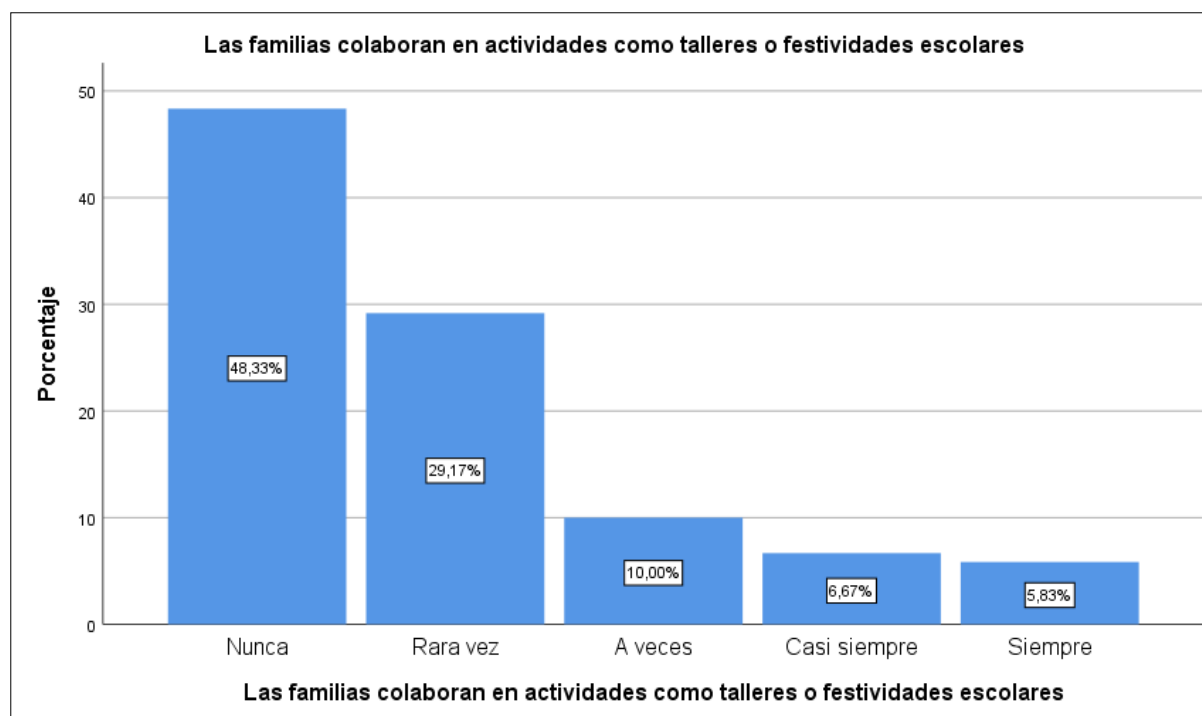
Las familias colaboran en actividades como talleres o festividades escolares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	58	48.3	48.3	48.3
Rara vez	35	29.2	29.2	77.5
A veces	12	10.0	10.0	87.5
Casi siempre	8	6.7	6.7	94.2
Siempre	7	5.8	5.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 44

Las familias colaboran en actividades como talleres o festividades escolares



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una participación limitada de las familias en actividades escolares como talleres o festividades dentro del nivel inicial. De los 120 encuestados,

58 personas (48.3 %) indicaron que las familias nunca colaboran en este tipo de eventos y 35 (29.2 %) señalaron que rara vez lo hacen, sumando un 77.5 % de respuestas desfavorables. Solo 12 participantes (10.0 %) afirmaron que colaboran a veces, mientras que 8 (6.7 %) dijeron que casi siempre y apenas 7 (5.8 %) que siempre, totalizando solo un 22.5 % de percepciones positivas. Esta distribución evidencia una débil vinculación entre el entorno familiar y la vida institucional, lo cual puede limitar el sentido de comunidad educativa y afectar el fortalecimiento de la convivencia escolar. Los resultados subrayan la necesidad de implementar estrategias más inclusivas y motivadoras que fomenten la participación activa de las familias como actores clave en el proceso educativo de los niños y niñas del nivel inicial.

Tabla 47

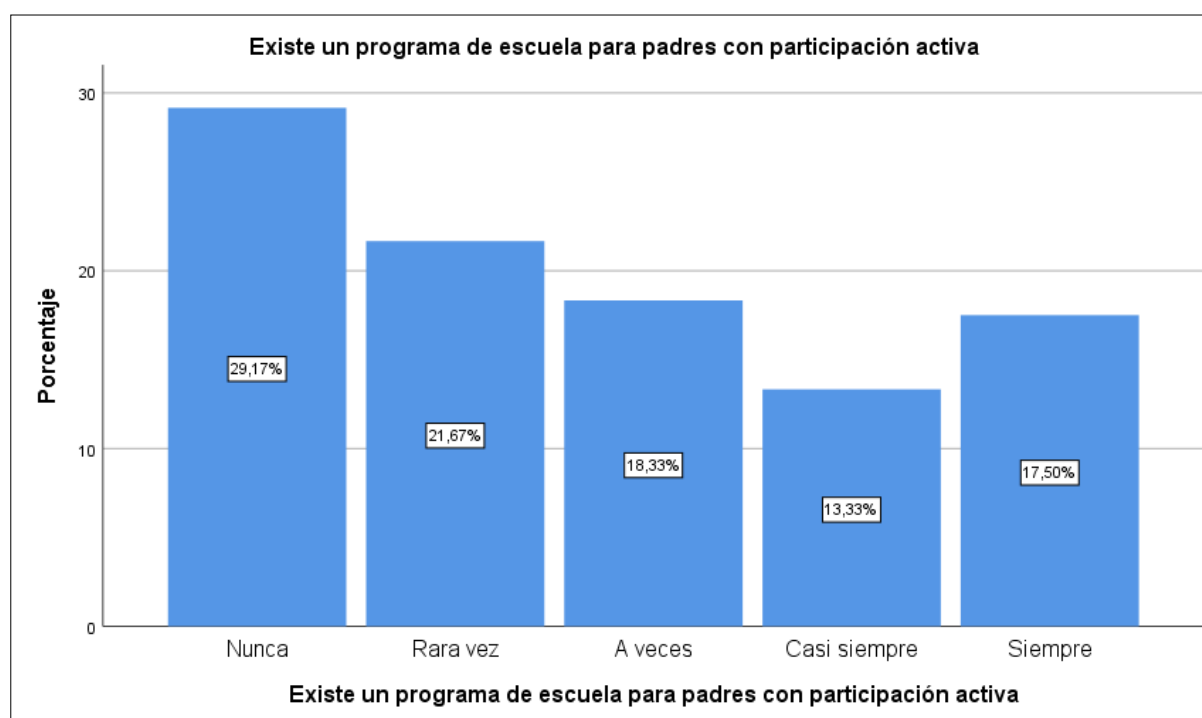
Existe un programa de escuela para padres con participación activa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	29.2	29.2	29.2
Rara vez	26	21.7	21.7	50.8
A veces	22	18.3	18.3	69.2
Casi siempre	16	13.3	13.3	82.5
Siempre	21	17.5	17.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 45

Existe un programa de escuela para padres con participación activa



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran que la implementación de un programa de escuela para padres con participación activa aún presenta importantes desafíos en las instituciones del nivel inicial. De los 120 encuestados, 35 personas (29.2 %) indicaron que nunca existe este tipo de programa y 26 (21.7 %) señalaron que rara vez se lleva a cabo, sumando un 50.9 % de percepciones negativas. En contraste, 22 participantes (18.3 %) afirmaron que a veces existe participación, mientras que 16 (13.3 %) indicaron que casi siempre y 21 (17.5 %) que siempre, acumulando un 49.1 % de respuestas favorables. Esta distribución revela una situación equilibrada, pero con una ligera inclinación hacia la falta de sostenibilidad o cobertura del programa en algunas instituciones. Los resultados subrayan la importancia de consolidar e

institucionalizar espacios formativos dirigidos a padres de familia, que contribuyan a fortalecer su rol educativo y a construir una comunidad escolar más comprometida y colaborativa.

Tabla 48

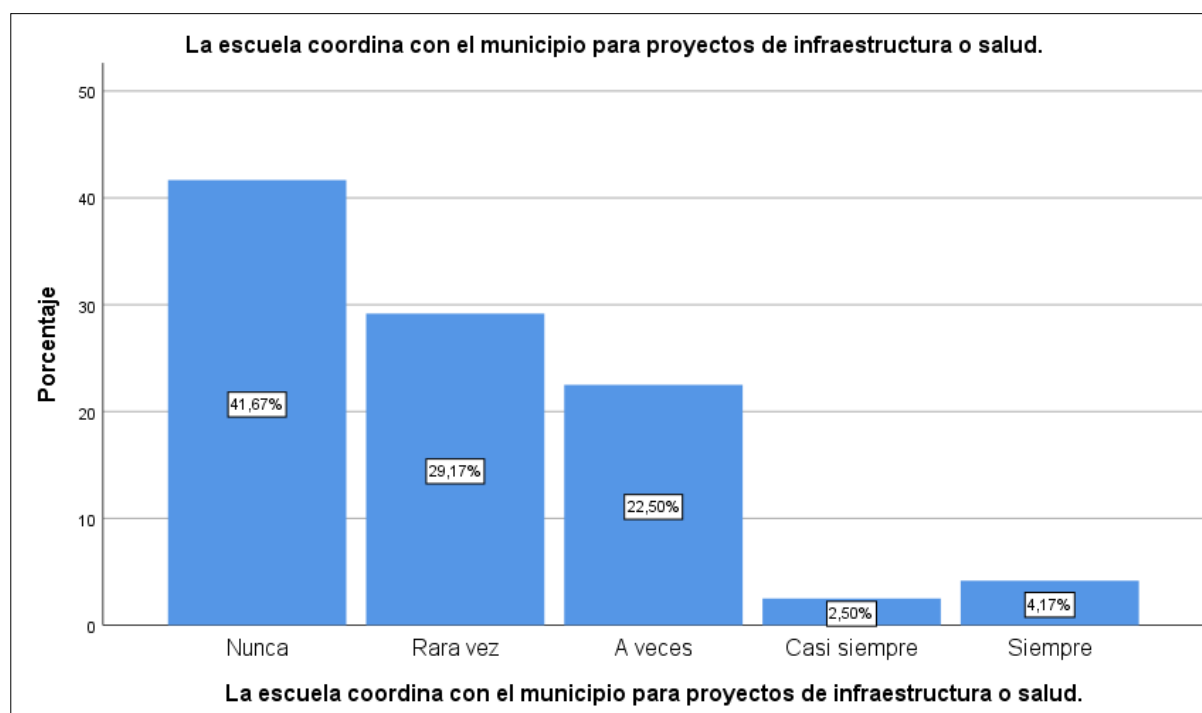
La escuela coordina con el municipio para proyectos de infraestructura o salud.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	50	41.7	41.7	41.7
Rara vez	35	29.2	29.2	70.8
A veces	27	22.5	22.5	93.3
Casi siempre	3	2.5	2.5	95.8
Siempre	5	4.2	4.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 46

La escuela coordina con el municipio para proyectos de infraestructura o salud.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una escasa coordinación entre las escuelas del nivel inicial y el municipio para el desarrollo de proyectos relacionados con infraestructura o salud. De los 120 encuestados, 50 personas (41.7 %) manifestaron que nunca se realiza dicha coordinación, mientras que 35 (29.2 %) indicaron que rara vez ocurre, sumando un 70.9 % de percepciones desfavorables. Por otro lado, 27 participantes (22.5 %) afirmaron que a veces se establecen vínculos, mientras que solo 3 (2.5 %) dijeron que casi siempre y 5 (4.2 %) que siempre, acumulando apenas un 29.1 % de respuestas positivas. Esta distribución refleja una débil articulación interinstitucional, lo cual limita las posibilidades de mejora en aspectos clave como la infraestructura educativa o la atención en salud escolar.

Tabla 49

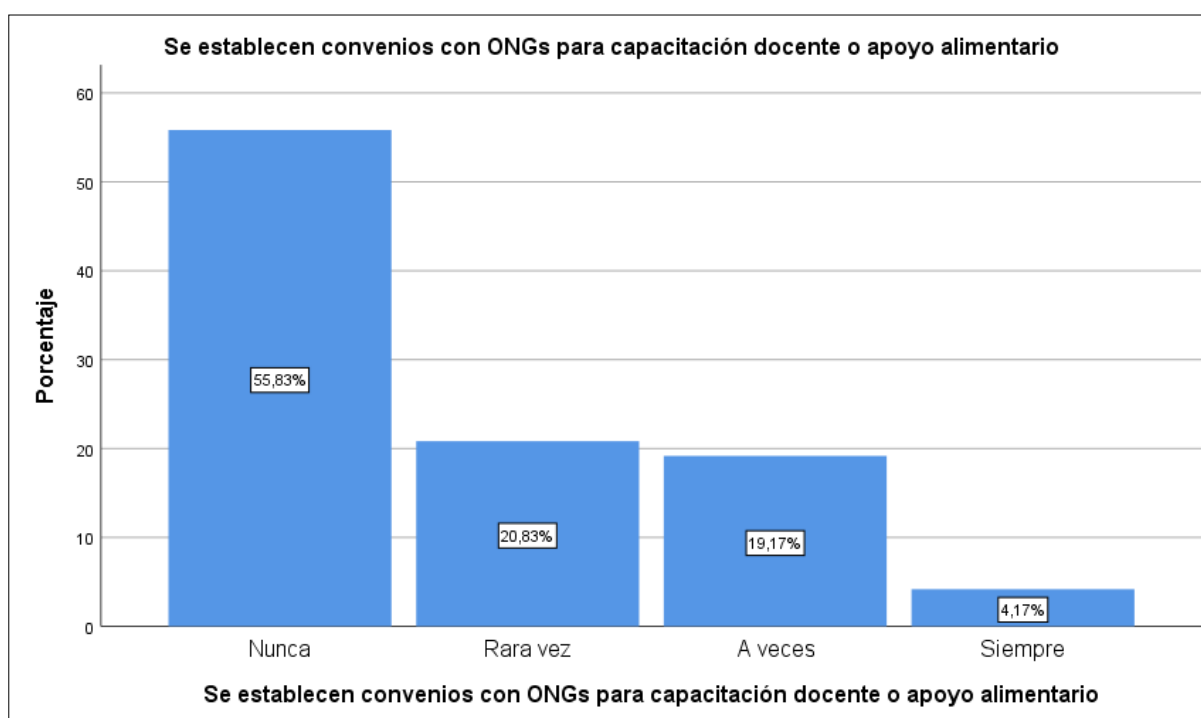
Se establecen convenios con ONGs para capacitación docente o apoyo alimentario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	67	55.8	55.8	55.8
Rara vez	25	20.8	20.8	76.7
A veces	23	19.2	19.2	95.8
Siempre	5	4.2	4.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 47

Se establecen convenios con ONGs para capacitación docente o apoyo alimentario



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan una limitada presencia de convenios entre las instituciones del nivel inicial y organizaciones no gubernamentales (ONGs) para el fortalecimiento de la capacitación docente o el apoyo alimentario. De los 120 encuestados, 67 personas (55.8 %) señalaron que nunca se establecen estos convenios, mientras que 25 (20.8 %) indicaron que rara vez ocurre, sumando un 76.6 % de percepciones negativas. Por otro lado, 23 participantes (19.2 %) afirmaron que a veces existen este tipo de alianzas, y solo 5 (4.2 %) señalaron que siempre se concretan. Esta distribución muestra una clara debilidad en la gestión de colaboraciones externas que podrían aportar significativamente al fortalecimiento institucional.

Tabla 50

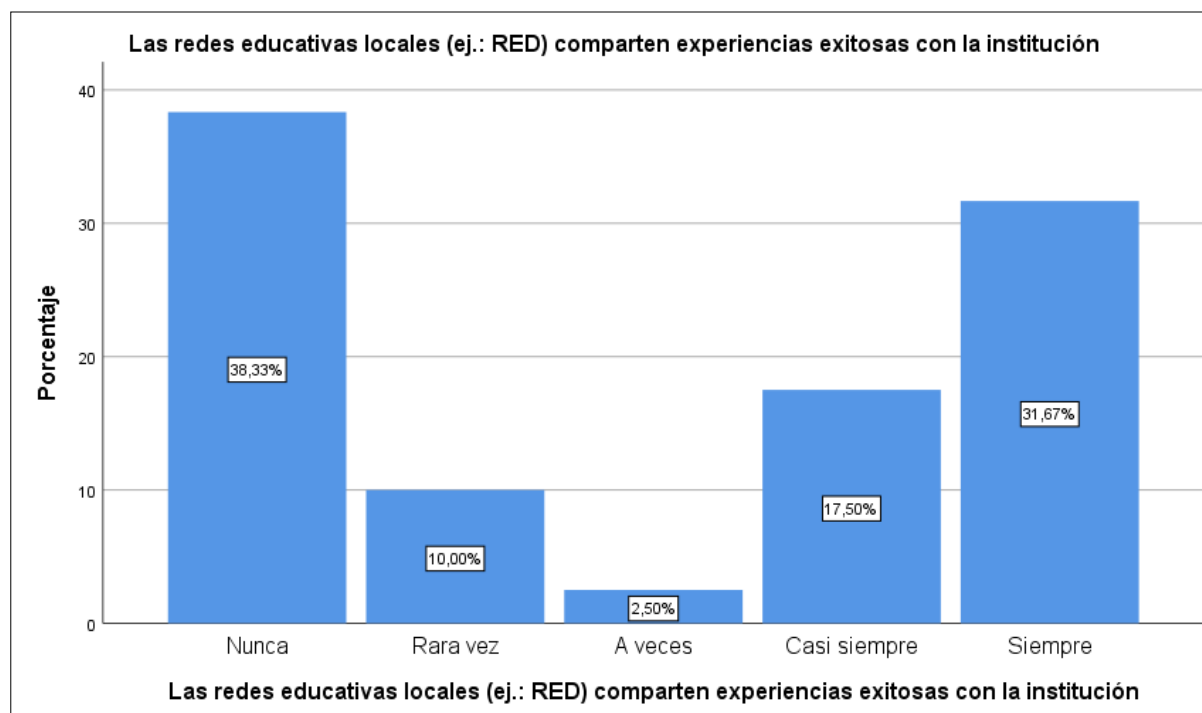
Las redes educativas locales (ej.: RED) comparten experiencias exitosas con la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	46	38.3	38.3	38.3
Rara vez	12	10.0	10.0	48.3
A veces	3	2.5	2.5	50.8
Casi siempre	21	17.5	17.5	68.3
Siempre	38	31.7	31.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 48

Las redes educativas locales (ej.: RED) comparten experiencias exitosas con la institución



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción dividida respecto al intercambio de experiencias exitosas entre las redes educativas locales, como la RED, y las instituciones del nivel inicial. De los 120 encuestados, 46 personas (38.3 %) indicaron que nunca se comparten estas experiencias, y 12 (10.0 %) señalaron que rara vez sucede, sumando un 48.3 % de percepciones negativas. En contraste, 3 participantes (2.5 %) afirmaron que a veces se comparten, mientras que 21 (17.5 %) indicaron que casi siempre y 38 (31.7 %) que siempre, acumulando un 51.2 % de respuestas positivas. Esta distribución refleja una situación equilibrada con una leve tendencia hacia la colaboración efectiva.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis general

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

Ha: Existe una relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

2. Elección del grado de representación

El grado de representación elegido es $\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Se ha usado el examen de vinculación de Rho Spearman, asumiendo que los miembros de la muestra fueron seleccionados al azar y que se habían completado todos los procedimientos relevantes.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es inferior al grado de representación se aceptará la prueba de hipótesis, si el p – valor es superior al grado de representación se aceptará la teoría nula.

Tabla 51

Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

		DESEMPEÑO DIRECTIVO	GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1.000
			,995**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120
	GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,995**
			1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120

Nota: Elaboración propia.

5. Decisión estadística

Contamos con los siguientes criterios basados en los hechos para determinar si aceptamos o rechazamos el H_0 estadísticamente.

Criterio: regla de decisión

$P \text{ valor} > 0,05$: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

$P \text{ valor} < 0,05$: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Interpretación:

Los resultados presentan una correlación de Spearman muy alta y positiva ($\rho = 0.995$) entre el desempeño directivo y la gestión institucional en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané. El valor p (sig. bilateral) es 0.000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel convencional ($p < 0.05$). Esto significa que existe una asociación muy fuerte y significativa entre las variables analizadas, descartando que esta relación se haya dado por azar. El coeficiente de correlación cercano a 1 señala una relación prácticamente perfecta en la dirección positiva, donde a mayores niveles de desempeño directivo, se observa una mejor gestión institucional.

Esta alta correlación puede explicarse porque el desempeño directivo, entendido como la capacidad del equipo directivo para planificar, organizar, liderar y supervisar, es un factor clave que influye directamente en la calidad y eficiencia de la gestión institucional. Cuando los directivos desempeñan bien sus funciones, promueven un ambiente de trabajo ordenado, fomentan la participación, gestionan recursos adecuadamente y apoyan el desarrollo profesional docente, lo cual impacta favorablemente en la gestión global de la institución educativa. Por ello, ambos aspectos se encuentran estrechamente vinculados, reflejando que mejorar el desempeño directivo es fundamental para fortalecer la gestión institucional en el contexto educativo.

Prueba de Hipótesis específica 1

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor < 0,05: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 52

Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

		DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,994**
		N	0.000
			120
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,994**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000
			120

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una correlación de Spearman muy alta y positiva ($\rho = 0.994$) entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané. El valor p (sig. bilateral) es 0.000, lo que indica que esta asociación es estadísticamente significativa y no se debe al azar, confirmando una fuerte relación entre ambas variables. El coeficiente de correlación tan cercano a 1 refleja una relación casi perfecta, sugiriendo que a medida que el desempeño directivo mejora, también lo hace la gestión pedagógica en las instituciones educativas evaluadas.

Esta fuerte correlación puede explicarse porque el desempeño directivo influye directamente en la gestión pedagógica al establecer las políticas, estrategias y ambientes que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un buen desempeño directivo implica liderazgo efectivo, supervisión adecuada y motivación del personal docente, lo que favorece la planificación, ejecución y evaluación de actividades pedagógicas de calidad. En consecuencia, cuando el equipo directivo actúa con eficiencia, se promueve un desarrollo pedagógico sólido, mejorando los resultados educativos y fortaleciendo la formación integral de los estudiantes en el nivel inicial.

Prueba de Hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

H_a: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor < 0,05: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 53

Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

		DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO		
	Coefficiente de correlación	1.000	,995**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	120	120
	Gestión Administrativa		
	Coefficiente de correlación	,995**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	120	120

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian una correlación de Spearman muy alta y positiva ($\rho = 0.995$) entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané. El valor p (sig. bilateral) es 0.000, lo que indica que esta relación es estadísticamente significativa, descartando la posibilidad de que ocurra por azar. El coeficiente de correlación casi perfecto refleja que existe una asociación muy fuerte y directa entre el desempeño del director y la calidad de la gestión administrativa.

La explicación de esta alta correlación radica en que un buen desempeño directivo implica una adecuada planificación, organización y control de los recursos administrativos, financieros y humanos dentro de la institución educativa. Cuando el liderazgo directivo es efectivo, se gestionan oportunamente los procesos administrativos, lo que asegura la continuidad y buen funcionamiento de las actividades escolares. Por ello, el desempeño directivo influye directamente en la gestión administrativa, demostrando que fortalecer la capacidad del equipo directivo es esencial para mejorar la eficiencia y eficacia administrativa en el nivel inicial.

Prueba de Hipótesis específica 3

3. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

4. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor $< 0,05$: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 54

Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

			DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión Organizativa
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1.000	,969**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	Gestión Organizativa	Coeficiente de correlación	,969**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan una correlación de Spearman alta y positiva ($\rho = 0.969$) entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané. El valor p (sig. bilateral) es 0.000, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa y no producto del azar. El coeficiente de correlación cercano a 1 muestra una relación fuerte y directa entre el desempeño de los directivos y la calidad de la gestión organizativa en las instituciones evaluadas.

Esta significativa correlación puede interpretarse debido a que el desempeño directivo está estrechamente vinculado con la capacidad para estructurar, coordinar y mantener un ambiente organizativo funcional dentro de la institución educativa. Un liderazgo eficiente facilita la asignación adecuada de roles, la comunicación interna y



la coordinación entre los diferentes actores educativos, lo que favorece el orden y la cohesión institucional. Por ende, un buen desempeño directivo contribuye directamente a fortalecer la gestión organizativa, generando un entorno propicio para el desarrollo de las actividades escolares y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Prueba de Hipótesis específica 4

5. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

6. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor $< 0,05$: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 55

Correlaciones entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, Puno 2025.

		DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión Comunitaria
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,977**
		N	0.000
	Gestión Comunitaria	Coeficiente de correlación	120
		Sig. (bilateral)	,977**
		N	1.000

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran una correlación de Spearman alta y positiva ($\rho = 0.977$) entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en el nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané. El valor p (sig. bilateral) es 0.000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa, rechazando que esta asociación se haya producido por azar. El coeficiente cercano a 1 refleja una relación fuerte y directa entre ambas variables.

Esta alta correlación se explica porque el desempeño directivo influye significativamente en la gestión comunitaria al fomentar la participación activa y coordinada de la comunidad educativa, incluyendo a padres de familia y actores locales. Un liderazgo efectivo facilita la creación de alianzas, la comunicación constante y la integración de la comunidad en proyectos y actividades escolares, lo

que fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con la escuela. Por ello, un desempeño directivo sólido promueve una gestión comunitaria eficaz, fundamental para el desarrollo integral y sostenible del nivel inicial.

4.3. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian una correlación positiva y significativa entre el desempeño directivo y las diversas dimensiones de la gestión educativa, tales como gestión institucional, pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria en el nivel inicial de la UGEL Huancané, Puno 2025. Estos hallazgos se reflejan en coeficientes de correlación de Spearman muy altos, todos cercanos o superiores a 0.96, con valores de p menores a 0.05, lo cual confirma la fuerza y significancia estadística de estas relaciones. Esto concuerda con los estudios nacionales de Huamán (2019) y Arroyo (2022), quienes demostraron que el liderazgo directivo influye directamente en la gestión institucional y en el desempeño docente, mostrando también correlaciones altas y significativas. A nivel regional, investigaciones como la de Yana (2024) y Kcahui et al. (2022) señalan que el liderazgo transformacional, aspecto clave del desempeño directivo, potencia la gestión escolar y la efectividad de la institución educativa, fortaleciendo así los procesos pedagógicos y administrativos.

El alto grado de correlación hallado en esta investigación puede explicarse porque un desempeño directivo efectivo impulsa la articulación de las acciones de gestión, desde la planificación institucional hasta la relación con la comunidad educativa, generando un ambiente propicio para el logro de los objetivos pedagógicos y administrativos. Tal como destaca Álvarez (2025), el liderazgo contextualizado y ético traduce los compromisos de gestión en resultados tangibles que impactan positivamente en la calidad educativa. Asimismo, Izaguirre (2022) y Díaz-Camacho et



al. (2022) enfatizan que el liderazgo y acompañamiento directivo están estrechamente vinculados a la mejora continua en las instituciones, favoreciendo no solo la gestión interna sino también la participación colaborativa de los docentes y comunidad. Por tanto, el desempeño directivo actúa como motor central que fortalece todas las dimensiones de la gestión educativa, configurándose como un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de las instituciones educativas en el nivel inicial.

CONCLUSIONES

PRIMERA. determinó que los resultados de la investigación, existe relación significativa entre las variables desempeño directivo y gestión institucional, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.995, con un p valor de $0.000 < N.S. 0.05$; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De las correlaciones mencionamos que esta relación es prácticamente perfecta, lo que indica que un mejor desempeño directivo se asocia directamente con una gestión institucional eficiente en el nivel inicial.

SEGUNDA. demostrar los resultados de la investigación, existe relación significativa entre las variables desempeño directivo y gestión pedagógica, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.994, con un p valor de $0.000 < N.S. 0.05$; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De las correlaciones mencionamos que esta alta correlación revela que el liderazgo directivo influye notablemente en la calidad y efectividad de la gestión pedagógica.

TERCERA. Se analizo los resultados de la investigación, que existe relación significativa entre las variables desempeño directivo y gestión administrativa, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.995, con un p valor de $0.000 < N.S. 0.05$; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De las correlaciones mencionamos que el desempeño directivo eficiente es crucial para garantizar una gestión administrativa organizada y funcional en las instituciones del nivel inicial.

CUARTA. Se estableció que los resultados de la investigación, existe relación significativa entre las variables desempeño directivo y gestión organizativa, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.969, con un p valor de $0.000 <$



N.S. 0.05; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De las correlaciones mencionamos que esta relación fuerte implica que un buen desempeño directivo favorece una adecuada estructura organizativa y coordinación interna en las escuelas del nivel inicial.

QUINTA. Se Identifico los resultados de la investigación, que existe relación significativa entre las variables desempeño directivo y gestión comunitaria, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.977, con un p valor de 0.000 < N.S. 0.05; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De las correlaciones mencionamos que un liderazgo directivo efectivo promueve una gestión comunitaria activa y comprometida, fortaleciendo la participación de la comunidad educativa en el nivel inicial.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Determinar de manera periódica el nivel de desempeño directivo y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Huancané, mediante procesos sistemáticos de evaluación interna, autoevaluación y monitoreo continuo. Esto permitirá identificar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones estratégicas que fortalezcan integralmente la gestión pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad educativa en el año 2025.

SEGUNDA. Demostrar cómo el desempeño directivo se relaciona con la gestión pedagógica en el nivel inicial, promoviendo acciones sostenidas de acompañamiento pedagógico, supervisión formativa y capacitación docente. Asimismo, se recomienda fomentar espacios de reflexión pedagógica y trabajo colaborativo que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y a atender adecuadamente las necesidades educativas de los estudiantes.

TERCERA. Analizar de forma permanente la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa, mediante la revisión de los procedimientos, la asignación de funciones y el uso de los recursos humanos, materiales y financieros. Este análisis permitirá optimizar los procesos administrativos, fortalecer la transparencia institucional y garantizar un funcionamiento eficiente y ordenado de las instituciones educativas del nivel inicial.

CUARTA. Establecer mecanismos efectivos de coordinación y comunicación interna que fortalezcan la relación entre el desempeño directivo y la gestión organizativa. Para ello, se recomienda consolidar estructuras organizativas claras, definir responsabilidades, mejorar los procesos de planificación, ejecución y evaluación de



las actividades institucionales, y promover un liderazgo participativo que favorezca el trabajo en equipo y el cumplimiento de las metas institucionales.

QUINTA. Identificar e implementar estrategias que fortalezcan la relación entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria, promoviendo la participación activa de los padres de familia y de la comunidad local. Asimismo, se recomienda fortalecer los canales de comunicación, desarrollar actividades de integración escuela–comunidad y generar alianzas estratégicas que contribuyan a consolidar un clima institucional participativo, inclusivo y comprometido con el desarrollo integral de los estudiantes del nivel inicial.



REFERENCIAS

- Alvarado, C. (2020). *Gestión Institucional: ¿qué es? ¿cómo implementarla en entornos educativos?* <https://gestion.pensem.com/gestion-institucional-que-es-como-implementarla-en-entornos-educativos>
- Alvarez, C. R. D. (2025). *Compromisos de gestión escolar y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel inicial*. <https://repositorio.uct.edu.pe/items/3e38c440-2de3-4fa5-b475-972179d123a2>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigacion Introduccion a la metodologia cientifica* (Sexta Ed.). Editorial Epísteme. http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El Proyecto de Investigacion.pdf
- Arias, J. M. (2020). *Clima institucional y gestión educativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Arroyo, M. (2022). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 - Ugel 03 - Lima, 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Cipriano, L. D. T., Chagua, E. D. E., & Pardo, C. I. R. (2019). Los juegos tradicionales como estrategia en el aprendizaje de la matemática en los estudiantes del segundo grado de primaria de la institución Educativa N° 20326 Puquio Cano-Hualmay, 2016. *Tesis*, 1–99. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3126>
- Cisneros-Cacedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que



- Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Compañ, G. J. R. (2019). El directivo y la evaluación externa e interna como elementos para la toma de decisiones. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 48(1), 143–170. <https://doi.org/10.48102/rlee.2018.48.1.77>
- Cortez, Q. M., & Maria, S. M. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: pautas de observación. *Cuadernillo Técnico de Evaluación Educativa*, 48. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A356.pdf>
- Cuadros, D. C. J. A. (2022). *Metodología de la investigación y desarrollo de tesis*. 1, 1–82. <https://www.researchgate.net/publication/363584322>
- Del Salto, Z. V. A., Fernández, L. A. I., & Pachar, P. M. del C. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 3(1), 205–224. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.287>
- Díaz-Camacho, R. F., Isabel, Ú., & Miranda, R. (2022). El Líder Educativo Y El Adiestramiento Colaborativo En Línea En Un Colegio De Puno, Perú. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 2022(18), 108–121. <https://doi.org/10.37135/chk.002.18.07>
- Euroinnova. (2023). *¿que es gestion institucional?* <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-gestion-institucional>
- Feria, A. H., Matilla, G. M., & Mantecón, L. S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *La Contratación Pública En América Latina*, 73–83. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1503jkb.6>
- Flores, B. M. M. (2012). *Gestión institucional en educación a distancia*.



- Hernández, R., Fernadez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Huamán, P. (2019). *La gestión institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huancavelica, 2018*. 1–122.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38100/huaman>
- Izaguirre, D. (2022). *Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas en el distrito de El Tambo - Huancayo*.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8508>
- Jara, P. E. (2022). *Competencias digitales y gestión escolar en directivos de instituciones educativas primarias públicas de la UGEL San Román, Juliaca, Puno, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96133>
- Jihuallanca, R. I. (2024). *Desempeño directivo y formación académica en los compromisos de gestión escolar de directores de las instituciones educativas, Cusco - 2023*. 1–5.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139207>
- Kcahui, C. Y. M., Coqueña, M. E., Calderon, Q. K. M., & Vilca, M. P. E. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219–231.
<https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>
- Liqui, M., & Quispe, J. (2022). *Análisis de la calidad de la gestión educativa de los directores con aula a cargo en Instituciones Educativas Públicas Polidocentes del nivel Inicial de la Ugel Azángaro-Puno*. 1–92.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3343080>
- Manriquez, G. K. P., & Reyes, R. M. L. (2021). Liderazgo educativo: una mirada

desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46, 554–572.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>

Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2018). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123–134.
<https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>

Medina, D. C. I. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de contabilidad*. www.uprb.edu/profesor/dgonzalez/contabilidad/encuentro.

Ministerio de Educación - MINEDU. (2018). *Marco de Buen Desempeño docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*.

Montano, J. (2019). *Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas*. 7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La investigación aplicada busca la,la teoría y el producto>.

Muguira, A. (2022). *¿Qué es la investigación descriptiva?*
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/#:~:text=Entonces%2C la investigación descriptiva se,parte del estudio está influenciada>.

Narvaez, M. (2023). *¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación?*
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/>

Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018).



Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.

In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta Ed., Vol. 53, Issue 9).

https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigacion.pdf

Ortega-Muñoz, M., Méndez-Carrasco, E., Ochoa-Jiménez, S., & Hernández-Soto, Z.

J. (2025). Gestión directiva y desempeño docente en organizaciones educativas del norte de México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 15(30).

<https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/2334>

Ortega, C. (2023). *Alfa de Cronbach: Qué es y cuál es su importancia*.

Ponce, R. O., Gómez-Galán, J., & Pagán-Maldonado, N. (2020). *Estrategias para generalizar a través de la investigación no experimental*.

<https://rio.upo.es/entities/publication/c0ff7e00-9785-40a8-9949-ff5780f33ef7>

Romero Mateo, J. J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(25), 1627–1636.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.441>

Sablich, H. C. A. (2017). *Gestión educativa en la educación peruana*.

<https://gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana/>

Soto, B. N., Morillo, P. S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123–136.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>

Suárez, E. (2023). *Método inductivo y deductivo*.



<https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>

Villareal, P. S. J. (2019). *Desempeño docente*.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

Villarreal Ramos, E. (2005). La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2), 1–5. <https://doi.org/10.35362/rie3722717>

Yana, M. J. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión escolar en docentes de instituciones educativas de secundaria con formación técnica, Juliaca, Puno, 2023*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141381>



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

PREGUNTAS PREGUNTA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	
			VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO DIRECTIVO	
¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025?	Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	Existe una relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión institucional en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	Dimensiones	Indicadores
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Planificación y asignación de recursos educativos - Promoción de un clima escolar favorable - Cumplimiento de normativas y accesibilidad a servicios básicos - Gestión de alianzas estratégicas con la comunidad y otras instituciones
PE1. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025?	O1. Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	H1. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	- Monitoreo y retroalimentación a las prácticas docentes - Implementación de estrategias de innovación pedagógica - Alineamiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI) con metas de aprendizaje - Uso de datos evaluativos para la toma de decisiones pedagógicas
			VARIABLE DEPENDIENTE: GESTION INSTITUCIONAL	
PE2. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025?	O2. Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	H2. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	Dimensiones	Indicadores
			Gestión pedagógica	- Implementación del currículo nacional en el nivel inicial - Resultados de aprendizajes de los estudiantes
PE3. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025?	O3. Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	H3. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión organizativa en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	Gestión administrativa	- Optimización de recursos económicos y materiales - Cumplimiento de plazos en procesos administrativos.
			Gestión organizativa	- Claridad en la distribución de roles y funciones - Funcionamiento de órganos de participación interna
PE4. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025?	O4. Determinar la relación existente entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	H4. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión comunitaria en nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025.	Gestión comunitaria	- Participación de las familias en actividades educativas. - Alianzas con instituciones locales para el desarrollo educativo.



METODOLOGÍA	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No Experimental MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético - deductivo NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional-transversal TIPO DE INVESTIGACIÓN básica	Universo En este estudio, el universo es el nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025. Población La población estará conformada por docentes del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025. CRITERIOS DE INCLUSION - Docentes que Imparten clases en el nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025. - Tienen al menos 6 meses de experiencia en el nivel inicial de la unidad de gestión educativa local Huancané, puno 2025. - Aceptan participar voluntariamente y firman el consentimiento informado. CRITERIOS DE EXCLUSION - Docentes sustitutos o temporales - Personal administrativo o auxiliar - Quienes no completen el cuestionario	TÉCNICAS De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo. LA RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica de investigación según método: • Encuesta INSTRUMENTOS De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Diseño transversal correlacional: se medirá ambas variables en un solo momento y se analizará su asociación mediante coeficientes de correlación (Pearson o Spearman, según la normalidad de los datos). DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H_0 : No existe una correlación significativa H_1 : Existe una correlación significativa NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ (5%), lo que implica un margen de error del 5% en la toma de decisiones estadísticas. REGLA DE DECISIÓN. Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Si el valor $p \geq 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0).



Anexo 02. Matriz instrumental

Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DIRECTIVO

- 1 = Nada de acuerdo
- 2 = Poco de acuerdo
- 3 = de acuerdo
- 4 = muy De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Sección 1: Datos generales

PREGUNTA	Opciones de respuesta			
EDAD	☐ Menos de 25 años ☐ 26-35 años ☐ 36-45 años ☐ 46-55 años ☐ Más de 55 años			
GENERO	☐ MASCULINO	☐ FEMENINO	☐ OTRO	

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

1	El director/a garantiza que los materiales pedagógicos (libros, juegos, tecnología) estén disponibles para todas las aulas					
2	Distribuye equitativamente los recursos educativos según las necesidades de cada sección					
3	Planifica con anticipación la adquisición de materiales para el año escolar					
4	Fomenta el respeto y la inclusión entre docentes, estudiantes y padres de familia					
5	Implementa acciones para resolver conflictos dentro de la institución					
6	Promueve actividades que fortalecen la convivencia escolar					
7	Verifica que las aulas cumplan con condiciones mínimas de seguridad e higiene					
8	Gestiona el mantenimiento oportuno de la infraestructura					
9	Cumple con los plazos para entregar documentación requerida por la UGEL					
10	Establece convenios con instituciones locales (municipio) para beneficiar a la escuela					
11	Involucra a los padres de familia en proyectos educativos					
12	Coordina con redes educativas para intercambiar buenas prácticas					

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

13	Observa clases periódicamente para evaluar el desempeño docente					
14	Brinda retroalimentación constructiva a los docentes después de las observaciones					
15	Utiliza herramientas estandarizadas (rúbricas) para evaluar las prácticas pedagógicas					
16	Incentiva la capacitación docente en metodologías activas (ej.: juego, proyectos)					
17	Promueve el uso de tecnologías digitales en el aula					
18	Apoya proyectos innovadores propuestos por los docentes					
19	Asegura que los objetivos del PEI prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial					
20	Socializa con el equipo docente las metas de aprendizaje establecidas en el PEI.					
21	Evalúa anualmente el PEI para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes					
22	Analiza los resultados de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora					
23	Propone estrategias basadas en datos para reforzar aprendizajes bajos					
24	Comparte reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular.					

ESCALA: GESTION INSTITUCIONAL

- 1 = Nunca
2 = Rara vez
3 = A veces
4 = Casi siempre
5 = Siempre

DIMENSION 1: Gestión Pedagógica

1	Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje alineadas al Currículo Nacional de Educación Básica					
2	La institución cuenta con materiales oficiales (guías, rutas) para aplicar el CNEB en aulas					
3	El director/a verifica que las planificaciones docentes incluyan los enfoques del CNEB (interculturalidad, inclusión).					
4	Se realizan evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños					
5	Los resultados de las evaluaciones se usan para ajustar las estrategias de enseñanza					
6	Más del 70% de estudiantes alcanza los logros esperados en comunicación y matemática					

Dimensión 2: Gestión Administrativa

7	Los recursos financieros se asignan prioritariamente a necesidades pedagógicas (materiales, capacitación).					
8	Existe un registro transparente del uso del presupuesto (ej.: cuadros de gastos accesibles).					
9	Se realizan inventarios periódicos de materiales educativos					
10	Los reportes requeridos por la UGEL (matrícula, asistencia) se envían en los plazos establecidos					
11	Las actas de reuniones se redactan y archivan oportunamente					
12	Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales					

Dimensión 3: Gestión Organizativa

		1	2	3	4	5
13	Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones					
14	El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal					
15	Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción					
16	El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas					
17	Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.					
18	Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos					

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

19	Más del 60% de padres asiste a reuniones de entrega de resultados					
20	Las familias colaboran en actividades como talleres o festividades escolares					
21	Existe un programa de escuela para padres con participación activa					
22	La escuela coordina con el municipio para proyectos de infraestructura o salud.					
23	Se establecen convenios con ONGs para capacitación docente o apoyo alimentario					
24	Las redes educativas locales (ej.: RED) comparten experiencias exitosas con la institución					



Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: GLADYS CHORA YUPANQUI
- 1.2. Validado por: Roberto Raye Colquehuasi
- 1.3. Título de la investigación: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL NIVEL INICIAL DELA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANE, PUNO 2025
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

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: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: Juliana, 30 de diciembre 2027

Roberto Raye Colquehuasi
FIRMA DEL EXPERTO
DN. 02145441



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: GLADYS CHURA YUPANQUI
- 1.2. Validado por: DR. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- 1.3. Título de la investigación: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANE, JUNIO 2025
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

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.															Y					
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: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 12/12/2025



FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos



Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos



PERÚ

Ministerio de Educación

SERVICIOS

MAGNITUDES

INDICADORES

MAPAS

ARCHIVO DE DATOS

ESTADÍSTICA ONLINE

Servicios Educativos

Utilice esta herramienta de búsqueda para obtener información de los servicios educativos y localizarlos en el mapa, o para elaborar un listado personalizado de ellos. La fuente de la información estadística es el Censo Educativo.

Consideraciones para el uso de datos

- Los datos de ubicación de los servicios educativos registrados en el Padrón son proporcionados por las DRE/GRE y UGEL.
- La cartografía de límites distritales, corresponde a los límites censales del INEI, y no indica pertenencia a una jurisdicción político-administrativa determinada.
- La clasificación de área geográfica de ESCALE utiliza el criterio utilizado en el Censo de Población y Vivienda del INEI, su actualización anual obedece a la naturaleza dinámica de la variable y a las fuentes de datos disponibles.

Nombre

Código de IE

Código modular

Código de local

Centro poblado

Ubicación

DRE / UGEL

Departamento

Provincia

Distrito

Total: 28

Buscar

Limpiar

Agregar / quitar columnas

#	Código modular	Código de institución	Nombre	Nivel / Modalidad	Tipo de Gestión	Dependencia	Dirección	Departamento / Provincia / Distrito	Alumnos (Censo educativo 2024)
1	0754523	24077993	327	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	AVENIDA EJERCITO 101	Puno / Huancané / Huancane	37
2	0754556	25399978	342	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CARRETERA COTAPATA S/N	Puno / Huancané / Huancane	13
3	0754580	24085651	347	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	HUANCHO BAJO	Puno / Huancané / Huancane	5

Haga clic sobre el código modular para obtener la ficha de datos correspondiente

#	Código modular	Código de institución	Nombre	Nivel / Modalidad	Tipo de Gestión	Dependencia	Dirección	Departamento / Provincia / Distrito	Alumnos (Censo educativo 2024)
1	0754523	24077993	327	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	AVENIDA EJERCITO 101	Puno / Huancané / Huancane	37
2	0754556	25399978	342	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CARRETERA COTAPATA S/N	Puno / Huancané / Huancane	13
3	0754580	24085651	347	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	HUANCHO BAJO	Puno / Huancané / Huancane	5
4	0754614	24292150	461	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON BOLOGNESI 413	Puno / Huancané / Huancane	76
5	0754648	24085325	463	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CALLE MARIANO MELGAR S/N	Puno / Huancané / Huancane	29
6	0238964	25577752	80	Inicial - Cuna Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON PUNO 408	Puno / Huancané / Huancane	133
7	1025626		822	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON PEDAGOGICO S/N	Puno / Huancané / Huancane	28
8	0513499	25578333	88	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	MILLIRAYA	Puno / Huancané / Huancane	5
9	1746338	24118096	ACOCOLLO CENTRAL	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	ACOCOLLO	Puno / Huancané / Huancane	9
10	1479286	24291324	AZANGARILLO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PARCILIADAD DE AZANGARILLO	Puno / Huancané / Huancane	21
11	1613934	24290743	BARRIO RINCONADA	Inicial - Cuna Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	BARRIO RINCONADA	Puno / Huancané / Huancane	64
12	1613942	24278964	CHACAPAMPA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CHACAPAMPA	Puno / Huancané / Huancane	10
13	1653054	24278883	CHUQUIAGUILLO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CHUQUIAGUILLO	Puno / Huancané / Huancane	15



15	1479336	24278395	CUCHO AMARU	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CUCHO AMARU	Puno / Huancané / Huancane	4
16	1479344	24278212	CUCHO YANAOCO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CUCHO YANAOCO	Puno / Huancané / Huancane	14
17	1710888	24107930	CUPISCO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CUPISCO	Puno / Huancané / Huancane	8
18	1614015	26225531	HUANCO ARRIBA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	HUANCO ARRIBA	Puno / Huancané / Huancane	3
19	1479401	24118411	HUARISANI RENJACHI	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	HUARISANI RENJACHI	Puno / Huancané / Huancane	18
20	1679646	25366700	JONSANI	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	JONSANI PARI	Puno / Huancané / Huancane	5
21	1614023	25400038	LURIATA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	LURIATA	Puno / Huancané / Huancane	9
22	1479484	24277062	PAMPA AMARU	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PAMPA AMARU	Puno / Huancané / Huancane	13
23	1479492	24149773	PAMPA YANAOCO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PAMPA YANAOCO	Puno / Huancané / Huancane	15
24	1710912	24275817	SEÑOR DE HUANCA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	SEÑOR DE HUANCA	Puno / Huancané / Huancane	10
25	1479567	24275736	TAURAHUTA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	TAURAHUTA	Puno / Huancané / Huancane	15
26	1613959	24108929	TITIHUE	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	TITIHUE	Puno / Huancané / Huancane	5
27	1495027	24275655	TUMANTA JINCHUYO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PARCIALIDAD DE TUMANTA JINCHUYO	Puno / Huancané / Huancane	6

15	1479336	24278395	CUCHO AMARU	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CUCHO AMARU	Puno / Huancané / Huancane	4
16	1479344	24278212	CUCHO YANAOCO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CUCHO YANAOCO	Puno / Huancané / Huancane	14
17	1710888	24107930	CUPISCO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	CUPISCO	Puno / Huancané / Huancane	8
18	1614015	26225531	HUANCO ARRIBA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	HUANCO ARRIBA	Puno / Huancané / Huancane	3
19	1479401	24118411	HUARISANI RENJACHI	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	HUARISANI RENJACHI	Puno / Huancané / Huancane	18
20	1679646	25366700	JONSANI	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	JONSANI PARI	Puno / Huancané / Huancane	5
21	1614023	25400038	LURIATA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	LURIATA	Puno / Huancané / Huancane	9
22	1479484	24277062	PAMPA AMARU	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PAMPA AMARU	Puno / Huancané / Huancane	13
23	1479492	24149773	PAMPA YANAOCO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PAMPA YANAOCO	Puno / Huancané / Huancane	15
24	1710912	24275817	SEÑOR DE HUANCA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	SEÑOR DE HUANCA	Puno / Huancané / Huancane	10
25	1479567	24275736	TAURAHUTA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	TAURAHUTA	Puno / Huancané / Huancane	15
26	1613959	24108929	TITIHUE	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	TITIHUE	Puno / Huancané / Huancane	5
27	1495027	24275655	TUMANTA JINCHUYO	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	PARCIALIDAD DE TUMANTA JINCHUYO	Puno / Huancané / Huancane	6
28	1479609	25540794	YARECOA	Inicial - Jardín	Pública de gestión directa	Sector Educación	YARECOA	Puno / Huancané / Huancane	8



*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19 Apoyaproye...	Númerico	1	0	Apoya proyectos innovadores propuestos por los docentes	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
20 Aseguraque...	Númerico	1	0	Asegura que los objetivos del PEI prioricen el logro de aprendizajes en el nivel inicial	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
21 Socializaco...	Númerico	1	0	Socializa con el equipo docente las metas de aprendizaje establecidas en el PEI	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
22 Evalúanual...	Númerico	1	0	Evalúa anualmente el PEI para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
23 Analizadire...	Númerico	1	0	Analiza los resultados de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
24 Proponeestr...	Númerico	1	0	Propone estrategias basadas en datos para reforzar aprendizajes bajos	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
25 Compartere...	Númerico	1	0	Comparte reportes de resultados con los docentes para la planificación curricular	{1, Nada de ...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
26 Orientación...	Númerico	1	0	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	{1, Nada de ...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
27 DESEMPE...	Númerico	1	0	DESEMPEÑO DIRECTIVO	{1, Nada de ...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
28 Losdocente...	Númerico	1	0	Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje alineadas al Currículo Nacional de Educación ...	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
29 Lainstituci...	Númerico	1	0	La institución cuenta con materiales oficiales (guías, notas) para aplicar el CNEB en aulas	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
30 Eldirector...	Númerico	1	0	El director/a verifica que las planificaciones docentes incluyan los enfoques del CNEB (intercultural...	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
31 Serealizane...	Númerico	1	0	Se realizan evaluaciones diagnósticas para identificar el nivel de aprendizaje inicial de los niños	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
32 Losresultad...	Númerico	1	0	Los resultados de las evaluaciones se usan para ajustar las estrategias de enseñanza	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
33 Másdel70de...	Númerico	1	0	Más del 70% de estudiantes alcanza los logros esperados en comunicación y matemática	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
34 GestiónPed...	Númerico	1	0	Gestión Pedagógica	{1, Nunca...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
35 Losrecursos...	Númerico	1	0	Los recursos financieros se asignan prioritariamente a necesidades pedagógicas (materiales, cap...	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
36 Existeunreg...	Númerico	1	0	Existe un registro transparente del uso del presupuesto (ej.: cuadros de gastos accesibles).	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
37 Serealizanin...	Númerico	1	0	Se realizan inventarios periódicos de materiales educativos	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
38 Losreportes...	Númerico	1	0	Los reportes requeridos por la UGEL (matrícula, asistencia) se envían en los plazos establecidos	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
39 Lasactasde...	Númerico	1	0	Las actas de reuniones se redactan y archivan oportunamente	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
40 Lostrámites...	Númerico	1	0	Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
41 GestiónAd...	Númerico	1	0	Gestión Administrativa	{1, Nunca...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
42 Cadamiemb...	Númerico	1	0	Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
43 Eldirector...	Númerico	1	0	El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
44 Losdocente...	Númerico	1	0	Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
45 EICONEliser...	Númerico	1	0	El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
46 Lascomisio...	Númerico	1	0	Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
47 Losacuerdo...	Númerico	1	0	Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 15:19 14/07/2025

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40 Lostrámites...	Númerico	1	0	Los trámites de contratación de personal cumplen con los tiempos legales	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
41 GestiónAd...	Númerico	1	0	Gestión Administrativa	{1, Nunca...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
42 Cadamiemb...	Númerico	1	0	Cada miembro del equipo conoce sus responsabilidades escritas en un manual de funciones	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
43 Eldirector...	Númerico	1	0	El director/a delega tareas específicas según las capacidades del personal	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
44 Losdocente...	Númerico	1	0	Los docentes participan en la toma de decisiones según su ámbito de acción	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
45 EICONEliser...	Númerico	1	0	El CONEI se reúne al menos 4 veces al año con actas registradas	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
46 Lascomisio...	Númerico	1	0	Las comisiones (ej.: infraestructura, pedagógica) ejecutan acciones planificadas.	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
47 Losacuerdo...	Númerico	1	0	Los acuerdos de reuniones se implementan en los plazos establecidos	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
48 GestiónOrg...	Númerico	1	0	Gestión Organizativa	{1, Nunca...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
49 Másdel60de...	Númerico	1	0	Más del 60% de padres asiste a reuniones de entrega de resultados	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
50 Lasfamilias...	Númerico	1	0	Las familias colaboran en actividades como talleres o festividades escolares	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
51 Existeunpro...	Númerico	1	0	Existe un programa de escuela para padres con participación activa	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
52 Laescuelac...	Númerico	1	0	La escuela coordina con el municipio para proyectos de infraestructura o salud.	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
53 Seestablec...	Númerico	1	0	Se establecen convenios con ONGs para capacitación docente o apoyo alimentario	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
54 Lasredesed...	Númerico	1	0	Las redes educativas locales (ej.: RED) comparten experiencias exitosas con la institución	{1, Nunca...	Ninguna	12	⬇ Derecha	Nominal	Entrada
55 GestiónCo...	Númerico	1	0	Gestión Comunitaria	{1, Nunca...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
56 GESTIONIN...	Númerico	1	0	GESTION INSTITUCIONAL	{1, Nunca...	Ninguna	16	⬇ Derecha	Escala	Entrada
57										
58										
59										
60										
61										
62										
63										
64										
65										
66										
67										
68										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 15:19 14/07/2025



	Eldirector garatiza, el pedagógico	Distribuyequitativementelosrecursoseducativos	Planificanancipaciónlaadquisiciónematerial	Fomentaelrespoyalincusióndetredocentesestu	Implementaaciónespararesolverconflictosdentre	Promueveactividadesquefortalecenlainconveniencia	Verificaquelascondicionesminimasdeplanificaciónseestenen	Gestionaalmantenimientodelinfraestructura	Cumpleconlosprocedimientosdecontroldecalidad	Establececomitésnacionalesmunicipales	Involucraalospadresdefamiliaenproyectoseducativos	Coordinaconeseducativasparaintercambiarbuenaexperiencia
25	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
26	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
27	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	De acuerdo
28	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	De acuerdo
29	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	De acuerdo
30	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	De acuerdo
31	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	De acuerdo
32	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
33	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
34	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
35	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
36	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
37	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
38	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
39	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
40	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
41	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
42	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Muy De acuerdo
43	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
44	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
45	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
46	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
47	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
48	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
49	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo
50	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo



Simulador [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

8 - Gestión de la condición: 1.16566666666667

Visible: 56 de 56 variables

	Eldirectoragari ialespedagógico	Distribuyequi tivamente losrec ursoseducativos	Planificaconan ticipaciónlaadq sición dematerial	Fomentaelpro toy lainclusión redescentesustu	Implementaacci onespararesolv conflictosdentro	Promueveactiv adesquerefortale en laconvivencia	Verificaque las elascumplancor condicionesmín	Gestiona elman enimiento oport nodela infraestru	Cumple con losp aresparentes ardocumentación	Establece con v niosis con instit noscales mun	Involucra a losp desrefamiliares proyecteducati	Coordina con res educativas a intercanbarbu
79	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.
80	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.
81	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.
82	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.
83	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.
84	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.
85	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.
86	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.
87	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.
88	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.
89	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.
90	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.	Totalmente de ac.
91	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
92	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
93	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
94	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
95	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
96	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
97	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
98	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
99	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
100	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
101	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
102	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
103	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
104	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo

Visita de datos Visita de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 1520 17°C Soledad ESP 14/07/2025



*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

8: Gestión de las condiciones... 1,16666666666667 Visible: 56 de 56 variables

	El director ara...	Distribuye equi...	Planifica con...	Fomenta el res...	Implementa acci...	Promueve activi...	Verifica que las...	Gestiona el man...	Cumple con los p...	Establece con v...	Involucra a los p...	Coordina con re...
103	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
104	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
105	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
106	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
107	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
108	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
109	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
110	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
111	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
112	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
113	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
114	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
115	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
116	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
117	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
118	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
119	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
120	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo
121												
122												
123												
124												
125												
126												
127												
128												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

17°C Soleado 15:30 14/07/2025



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 06/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Gladys Chura Yupanqui
Dirección: Jr, Luis Guerra Adarmes Nro 158 Santa Adriana III
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01867958
Teléfono: 951516130 email: gladyschuyu@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Escuela de Posgrado
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación
Asesor: Dr. Jesús Mamani Mamani

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN NIVEL
INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ, PUNO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Correlación, desempeño, gestión, liderazgo, significativo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

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

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



2. Referencia de tesis:

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

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

06/01/2026

Fecha