



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL
Y GERENCIA EDUCATIVA**



**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA
MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

KATIA FERRANDIZ JARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL
Y GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL
Y GERENCIA EDUCATIVA

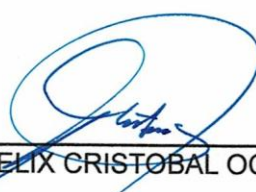
DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA
MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024

TESIS PRESENTADA POR:
KATIA FERRANDIZ JARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL
Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0311-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 26 de agosto del 2025

VISTOS:

El expediente N° 217 presentado por el (la) Bachiller: **KATIA FERRANDIZ JARA** 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: **KATIA FERRANDIZ JARA** con número de DNI 02170315 con número de matrícula 1610100087 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL 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°1816-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2359-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: : **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**;

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° 000236 de fecha: 15 de agosto de 2025 se nombra jurados.

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024** del (la) Bach: **KATIA FERRANDIZ JARA**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL 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. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

Fecha	: Jueves, 04 de setiembre del 2025
Hora	: 4:00 p.m..
Lugar	: Aula N°208 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.

Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTORJr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - PerúDISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG INTERESADO

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02359-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 31 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-015222 de fecha 11 de diciembre de 2024, el (la) Bach. KATIA FERRANDIZ JARA, con DNI N° 02170315, código de matrícula N° 1610100087, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 001253-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 19 de diciembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

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

Que, con Expediente N° 2024-015222 el (la) Bach. KATIA FERRANDIZ JARA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL 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° 001253-2024-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: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024** presentado por el (la) Bach. KATIA FERRANDIZ JARA, 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
Dr. Leopoldo Venceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ABP 11/11/2024

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01816-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 06 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-012596 de fecha 11 de octubre de 2024, el (la) Bach. KATIA FERRANDIZ JARA, con DNI N° 02170315, código de matrícula N° 1610100087, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00710-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 22 de octubre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

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

Que, con Expediente N° 2024-012596 el (la) Bach. KATIA FERRANDIZ JARA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el **GRADO de MAESTRIA EN EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL 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° 00710-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024** presentado por el (la) Bach. KATIA FERRANDIZ JARA, 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. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR (e)

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - PerúDISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. IUVCC/rom



KATIA FERRANDIZ JARA

**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍ...**

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:527353157

Fecha de entrega

13 nov 2025, 10:06 GMT-5

Fecha de descarga

13 nov 2025, 12:26 GMT-5

Nombre del archivo

T036_02170315_M.docx

Tamaño del archivo

12.7 MB

127 páginas

22.689 palabras

127.234 caracteres



TESIS UANCV

17% 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)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

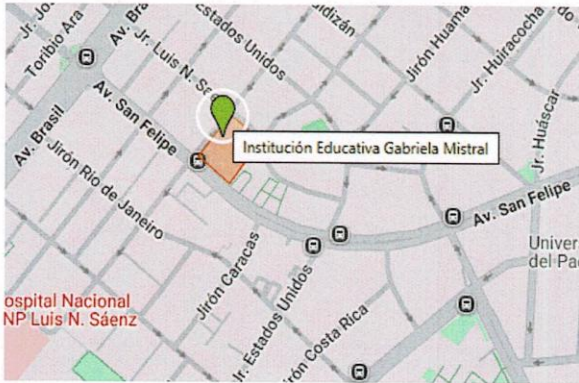
Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS – UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	KATIA FERRANDIZ JARA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02170315
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-2655-9068
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro Del Jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921



Miembro Del Jurado 2	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Jesús María Coordenadas Latitud: 12°04'53.3"S Longitud: 77°03'21.4"W URL maps: https://tinyurl.com/2ycjv2f7 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 – Septiembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#3.02.00	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 EDUCACIÓN GENERAL https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NOROCCIDENTAL DEL PERÚ
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KATIA FERRANDIZ JARA, identificado con DNI
Nro. 02170315 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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.

Juliana 30 de septiembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos tíos Waldo, María y Pedro Alfredo Jara Aguirre, quienes, con su apoyo incondicional, sabiduría y ejemplo de perseverancia me han motivado a seguir adelante en cada paso de este camino. Su aliento constante y su fe en mí han sido una fuente de fortaleza. Gracias por ser siempre mi inspiración y por darme el impulso necesario para llegar hasta aquí.



AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a una excepcional maestra la **Dra. Mirian María Rojas Gordillo**, cuya pasión por la educación y su dedicación incansable a la enseñanza han sido una fuente constante de inspiración durante toda mi formación académica. Su ejemplo de compromiso, su intelectualidad, su excelencia profesional, su visión orientada a la Ciencia me impulsaron a seguir el camino de la Educación científica.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problema específico	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Justificación teórica	5
1.3.2. Justificación practica	5
1.3.3. Justificación metodológica	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1 Objetivos general.....	6
1.4.2 Objetivos específicos.....	6



1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.7. HIPÓTESIS	9
1.7.1 Hipótesis general	9
1.7.2 Hipótesis específicas	9
1.8. VARIABLES E INDICADORES	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	11
2.1.1. A nivel internacional	11
2.1.2 A nivel nacional.....	13
2.1.3 A nivel local	21
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	53

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	57
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	57
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	58



3.6.1. Población	58
3.6.2 Muestra.....	59
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO.....	59
3.7.1 Técnica	59
3.7.2 Instrumento.....	60
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN..	60
3.8.1 Validación de los Instrumentos	60
3.8.2. Confiabilidad de los Instrumentos	60
3.9. DISEÑO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	60
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	62
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	71
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	92
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	93
ANEXO 2. MATRIZ OPERACIONAL.....	95
ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION	96
ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	103



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Variable Desempeño Directivo.....	60
Tabla 2 Estadística de fiabilidad Variable Desempeño Docente	60
Tabla 3 Frecuencia Desempeño Directivo	62
Tabla 4 Frecuencia de la Gestión Para mejorar el Aprendizaje	64
Tabla 5 Frecuencia Orientación de los Procesos Pedagógicos Aprendizajes.....	65
Tabla 6 Frecuencia Desempeño Docente	66
Tabla 7 Frecuencia Preparación Para el Aprendizaje	67
Tabla 8 Frecuencia Enseñanza Para el Aprendizaje.....	68
Tabla 9 Frecuencia Participación en la Gestión Articulada	69
Tabla 10 Frecuencia Desarrollo Profesional	70
Tabla 11 Correlaciones Desempeño Directivo y el Desempeño Docente	71
Tabla 12 Correlación Desempeño Directivo y la Preparación Aprendizaje	72
Tabla 13 Correlación Desempeño Directivo y Enseñanza Para el Aprendizaje ..	73
Tabla 14 Correlación Desempeño Directivo y la Participación Articulada	74
Tabla 15 Correlación Desempeño Directivo y el Desarrollo Profesional	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Desempeño Directivo Porcentual	63
Figura 3 Gestión Para mejorar el Aprendizaje Porcentual	64
Figura 4 Orientación de los Procesos Pedagógicos Para el Aprendizajes (%) ...	65
Figura 5 Desempeño Docente (%)	66
Figura 6 Preparación Para el Aprendizaje (%)	67
Figura 7 Enseñanza Para el Aprendizaje (%).....	68
Figura 8 Participación en la Gestión Articulada (%)	69
Figura 9 Desarrollo Profesional (%)	70



RESÚMEN

La investigación: "Desempeño directivo y desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María – Lima 2024". **El objetivo** del presente estudio es determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024. **Metodología**, por medio de técnicas como la encuesta - cuestionario, las cuales permitieron establecer que la muestra seleccionada mide el nivel de relación de las variables. De enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transaccional, nivel de correlación - descriptivo, de tipo aplicado, la población los docentes de la institución educativa, la muestra por conveniencia conformada por 26 docentes de la institución educativa Gabriela Mistral - Lima. Se empleó instrumentos de medición validados por expertos. Con el fin de medir el conocimiento sobre el desempeño directivo y el desempeño docente. Acopiada la información se empleó el estadístico R (Pearson) el cual determino la correspondencia de las variables. **Conclusión**, existe una correlación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente, admitiéndose las hipótesis planteadas con un coeficiente de Pearson de 0.597 y un p - valor de 0,000 que es < que 0,05 demostrando que existe correlación significativa entre las variables del estudio.

Palabras clave: Corte transaccional, correlación, desempeño directivo, desempeño docente, instrumentos.



ABSTRACT

The research: "Managerial performance and teaching performance in the educational institution Gabriela Mistral, Jesús María - Lima 2024". The objective of this study is to determine the relationship between managerial performance and teaching performance in the educational institution Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024. Using techniques such as the survey - questionnaire, which allowed us to establish that the selected sample measures the level of relationship of the variables. Quantitative approach, non-experimental design of transactional cut, level of correlation - descriptive, applied type, the population teachers of the educational institution, the sample for convenience formed by 26 teachers of the educational institution Gabriela Mistral - Lima. Use of expert-validated measurement tools. To measure knowledge about managerial and teaching performance. The information was collected using R (Pearson) statistic, which determined the correspondence of variables. It was concluded that there is a significant correlation between managerial performance and teaching performance, assuming the hypotheses raised with a Pearson coefficient of 0.597 and a p - value of 0.000 which is < than 0,05 demonstrating that there is a significant correlation between the study variables.

Keywords: transactional cutting, correlation, managerial performance, teaching performance, instruments.



INTRODUCCIÓN

El rendimiento de los ocupantes de cargos directivos en las instituciones educativas también influye significativamente en la calidad de la educación. En resumen, el presente estudio tiene como objetivo analizar, de manera exacta y detallada, la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Gabriela Mistral de Jesús María – ubicada en la ciudad de Lima, Perú, durante el año 2024. La calidad educativa se considera uno de los modelos educativos fundamentales que se deben adoptar en cualquier sistema educativo efectivo.

Los directores y otros ocupantes de cargos directivos ejercen un rol vital en garantizar que se logren estos objetivos. Desafortunadamente, el desempeño de los directores escolares ha sido un tema relativamente estudiado en cuanto a cómo se relaciona con el desempeño docente. La aportación de esta contribución se encuentra en la integración de estudios previos al relacionar este aspecto con el desempeño directivo en la institución educativa Gabriela Mistral en Jesús María. El estudio hace un enfoque cohesivo de su aportación, siendo la inexistencia de estudios que se hayan hecho de este aspecto hasta la fecha.

En la tesis desarrollada se consideró los siguientes acápites: En la parte I se desarrolló el problema de investigación que incluye el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la hipótesis de la investigación, la justificación. En la parte II, con respecto al marco teórico se abordó los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual de los términos básicos. En la parte III, metodología de la investigación, se detalló el enfoque, el tipo, nivel y diseño de la investigación, además de la población y muestra, el



método, la técnica e instrumento de recolección de datos, validación del instrumento, finalmente el proceso de prueba de hipótesis. En la parte IV, en este acápite se consideró los resultados a nivel descriptivo y el contraste de la hipótesis y sus específicas, luego se planteó la discusión de resultados, para luego formular las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se consideraron las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1.1. A nivel Internacional

En numerosos países latinoamericanos se ha adoptado un enfoque de reformar el rubro educativo centrado en la gestión. El fin es mejorar la calidad de la educación y revolucionar los sistemas escolares. Se busca tomar decisiones de manera ágil y enriquecer las practicas pedagógicas. El directivo escolar desempeña un papel fundamental como ente principal en la escuela, y su buen desempeño es crucial para lograr estos objetivos.

En los últimos 10 años, han brotado una serie de ideas novedosas que apoyan la elevación del nivel de instrucción en los establecimientos educativos peruanos. Entre estas ideas se encuentra el desempeño gerencial, que habla de la necesidad de contar con líderes que puedan dirigir y controlar un establecimiento educativo. Entonces, es necesario contar con un líder visionario cuya presencia y acción motiven de manera constante a los miembros de la organización escolar. Este líder estará centrado en la innovación con el fin de perfeccionar continuamente el desempeño docente a través de su función directiva, buscando alcanzar la excelencia educativa tan deseada (Camizán, 2020)



1.1.2. A nivel nacional

De acuerdo al MINEDU (2014) Señaló que actualmente la meritocracia se implementa como política en la educación; se basa en la evaluación del desempeño de directivos, lo que lleva a la situación actual en la que profesores nombrados y directores designados supervisan el proceso de enseñanza en las instituciones peruanas.

Este desempeño, según el MINEDU (2014), es un componente clave del progreso educativo y una de las principales preocupaciones en las agendas de la política educativa. (Muñoz, 2019). A la inversa, el papel del director es esencial para elevar el nivel educativo del centro. Aunque los profesores son los principales responsables de mejorar el aprendizaje, la influencia del director en una serie de ámbitos es fundamental para perfeccionar el nivel de la enseñanza, las condiciones de trabajo y el rendimiento general del centro.

El Centro Educativo Gabriela Mistral de Jesús María, Lima, debe mejorar el desempeño gerencial para incrementar el desempeño docente, por lo que se hizo necesaria esta investigación. Con el objetivo de apoyar el óptimo rendimiento académico del alumnado, su fin es conocer el vínculo del desempeño tanto directivo como docente. Asimismo, se basa en métodos e ideas que defienden los principios tanto del marco para una administración eficaz como del marco para una instrucción eficaz.

1.1.3. A nivel local

La institución, basada en Jesús María, es un centro de educación notorio dentro del vibrante y culturalmente rico corazón de Lima, Perú. Históricamente, la



institución ha demostrado ser un líder digno de la educación peruana. Sin embargo, como todas las instituciones académicas, la institución se desafía con retos y obstáculos en el camino hacia la excelencia académica de todos los niveles. Este estudio tiene la meta de analizar la actuación de los dirigentes, así como de los docentes, en la institución en 2024 con el objetivo de identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que puedan surgir en el proceso de educación.

Con un enfoque metodológico combinado que integra métodos cualitativos y cuantitativos eficazmente, con este estudio tiene como objetivo determinar la realidad subyacente sobre cómo el liderazgo influye no sólo en las prácticas docentes, sino también en el rendimiento de los alumnos. En resumen, los resultados proporcionarán una base sólida de evidencia para identificar qué intervenciones podrían existir para fortalecer la calidad de la educación. Además, el rendimiento de la dirección surge como un entorno complejo, con influencia mutua de diversos factores. A continuación, se detallan algunos elementos que tienen un impacto más importante:

Cuando se habla de aspectos del rendimiento del liderazgo, un estilo transformacional, colaborativo y centrado en el desarrollo docente generalmente obtiene mejores resultados. Las capacidades directivas, que contienen habilidades tales como conocimientos en comunicación efectiva, solución de conflictos de una razonamiento estratégico y tomas decisiones claras, son esenciales. La formación académica y experiencia previa en gestión de colegios son determinantes para el director en su efectividad en los mandos de la institución. Por último, el soporte



institucional en la realidad de recursos, autonomía y conocimiento pública desempeña un papel crucial en el desempeño de la dirección.

En el sentido opuesto, muchos aspectos relacionados con profesorado, como su formación inicial y continua, en base a una sólida fundamentación teórica y práctica tanto en los proyectos como concursos de miembro, influyen en su desempeño laboral. Sentido me moral y gratificación laboral y participación en programas de desarrollo profesional, los cuales interfieren con el material satisfactorio de lado a lado porquera condición- Esto da lugar a diferentes tasas de ocupación e incomodidad en función del SCP implicado. Paralelamente, los maestros se describen como tales que proporcionan el mínimo. Animan una situación de armonía social positiva en el ambiente de trabajo, mientras que una cultura institucional cambia cómo los profesores ven su función y qué contactos mantienen con otros profesores o la dirección.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Bajo los argumentos expuestos se enuncia las siguientes interrogantes:

1.2.1 *Problema general*

PG ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024?

1.2.2 *Problema específico*

PE1 ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de las estudiantes?



PE2 ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de las alumnas?

PE3 ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

PE4 ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

El nivel de educación es un componente crítico en el crecimiento social y personal de las personas. De este modo, el logro del aprendizaje de los educandos pende en gran medida de la eficacia de la gestión y la enseñanza. Un entorno de aprendizaje más propicio, una mejor administración de la institución educativa y un mejor rendimiento de los alumnos están correlacionados con una gestión y una enseñanza eficaces. Del mismo modo, la educación es una piedra angular del progreso humano, tanto personal como social. De este modo, el nivel educativo ofrecida en las IE es vital para el progreso de ciudadanos responsables, críticos y dedicados al avance de su nación.

1.3.2. Justificación práctica

El presente estudio se realiza en respuesta a la necesidad de obtener un diagnóstico acertado sobre la realidad educativa en la Institución Gabriela Mistral. Los resultados facilitarán la creación de intervenciones enfocadas en fortalecer el liderazgo educativo, optimizar las prácticas pedagógicas y, en último término,

aumentar el rendimiento académico de los estudiantes. De igual manera, los hallazgos de esta investigación pueden actuar como guía para otras instituciones educativas que desean optimizar su rendimiento.

1.3.3. Justificación metodológica

La fundamentación metodológica de este estudio radica en la necesidad de adoptar un enfoque mixto que proporcione una perspectiva integral y minuciosa sobre el desempeño tanto de los directores como de los docentes. La integración de enfoques cuantitativos y cualitativos asegura la validez y la fiabilidad de los hallazgos, al tiempo que facilita la creación de información significativa para optimizar la práctica educativa.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivos general

OG. Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación que existe entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de las estudiantes.

OE2. Conocer la relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de las.

OE3. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.



OE4. Identificar la relación que existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La relación entre el rendimiento del gerente y el de los maestros, estos dos elementos esenciales en pro de una educación de alta calidad, es objeto de estudio. El impacto de ambos elementos se extiende directamente a las mismas interacciones didácticas. Esto plane es referido tanto como sensibilidad del planificador-ese es el punto que la investigación muestra-incluyendo itinerarios tales como la administración de los(sistemas) escolares, maestría profesional para profesores y articulación institucional. Así, este estudio llevado a cabo en Jesús María, Lima Instituto de Educación Gabriela Mistral propone demostrar de qué formas el liderazgo y las acciones por parte del equipo directivo repercuten en rendimiento docente, precisando la vinculación casuística. Desde la identificación de las fortalezas y la búsqueda de oportunidades de mejora puede ser que no sólo mejore la gestión de la escuela sino también los resultados académicos. Organizan el estudio sobre las relaciones entre el liderazgo de alto nivel (presidencia) y varias áreas de rendimiento docente, tal cual la preparación para aprender, estrategias pedagógicas empleadas, participación en el gobierno del centro tanto asociado con la comunidad como la propia de ésta por dentro y formación profesional, así como identidad del docente. Por otro lado, estas definiciones otorgarán algún tipo de nombre contextual dieciocho leyes por la administración central se han convertido en leyes del país. A través de un enfoque correlacional, esta investigación no sólo será beneficiosa para la institución en cuestión, sino que también proporcionará



valiosos conocimientos a otras entidades educativas en contextos similares, ayudando a fijar estrategias encaminadas al fomento de la calidad educativa.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Siguiendo esta lógica, es probable que el impacto de la publicidad en línea aumente a pesar de que no se pueden generalizar los resultados interrumpidos sólo a ciertas situaciones específicas. Una consideración importante podría ser la restricción a una sola institución de enseñanza, lo que hace imposible extrapolar hallazgos de allí a otros contextos. Ya que la información proviene de la percepción y disposición de los líderes educativos para participar activamente. Con un tiempo limitado para la recogida y análisis de datos, por tanto, también se limita la profundidad de los resultados. En cuanto a las limitaciones de este estudio, se llevó a cabo en la institución de enseñanza centrándose en la relación entre el rendimiento de los directivos y el de los enseñantes. El enfoque se concentra especialmente en aspectos vinculados a la preparación del aprendizaje y por lo tanto estrategias de enseñanza, administración escolar en colaboración con la comunidad y desarrollo profesional de educadores. Muestra para la recogida de datos incluyó directivos y educadores de la institución. Se utilizó un enfoque correlacional para analizar las relaciones entre variables, sin intentar establecer causalidad. La atención se centró en el contexto institucional Y en. el desarrollo de la educación durante este período.



1.7. HIPÓTESIS

1.7.1 *Hipótesis general*

HG. El desempeño directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024.

1.7.2 *Hipótesis específicas*

HE1. El desempeño directivo se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de las estudiantes.

HE2. El desempeño directivo se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de las estudiantes.

HE3. El desempeño directivo se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

HE4. El desempeño directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1 *Conceptualización de variables*

Variable Desempeño Directivo: Según, Chiavenato (2000) La capacidad de un directivo se refiere a la habilidad de un líder para guiar e motivar a su equipo con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

Variable Desempeño Docente: Para, UNESCO (2016): se define como la capacidad de un profesor para emplear eficazmente sus conocimientos, habilidades y actitudes con el objetivo de promover el aprendizaje de sus alumnos.

Esta destreza se manifiesta en la organización, ejecución y evaluación del proceso educativo, así como en la generación de un ambiente de aprendizaje dinámico y estimulante.

1.8.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño Directivo	Gestión para mejorar el aprendizaje.	Planificación institucional.	Cuestionario Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Destacado (4)
		Participación democrática	
		Condiciones operativas de calidad	
		Lidera procesos de evaluación	
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Promueve aprendizaje.	
		Gestiona procesos pedagógicos	
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje.	Comprende las características de estudiantes	Cuestionario Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Destacado (4)
	Enseñanza para el aprendizaje.	Clima propicio para el aprendizaje	
		Evalúa el aprendizaje.	
	Participación en la gestión articulada.	Participa en la gestión de la escuela	
		Establece relaciones de respeto	
	Desarrollo profesional.	Reflexiona sobre su práctica	
		Ejerce su profesión con ética.	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

León (2023) cito que el estudio se centró en las consecuencias a falta del liderazgo transformacional en el desempeño docente en un centro educativo de Guayaquil 2022. Se aplicó una metodología correlacional, no experimental y descriptiva. La muestra formada por treinta y cinco docentes y dos directivos, quienes respondieron a 4 cuestionarios diseñados y verificados por expertos. Los profesores y directivos fueron evaluados en los cuestionarios tanto por sus compañeros como por ellos mismos. Mediante el análisis de datos con IBM SPSS STATISTICS se halló una asociación débil (0,350) del liderazgo transformacional y las características de rendimiento de los profesores. Los hallazgos implican que el liderazgo exhibido por la administración de la escuela se encuentra en un nivel regular, lo que ha afectado la calidad de la instrucción y la ha mantenido también. Esto sugiere que la práctica docente se está viendo afectada negativamente por un liderazgo que carece de poder transformador. Se aconseja que los administradores escolares utilicen los conceptos del liderazgo transformacional para inspirar a los profesores a colaborar y asumir más responsabilidad en su trabajo.



Ordoñez et al. (2020) destacaron que la importancia de la función orientadora del director se pone de relieve en un estudio ecuatoriano sobre liderazgo administrativo y el rendimiento de docentes. Este estudio, realizado en Ecuador, investiga la conexión entre la eficacia instructiva y el liderazgo administrativo en los entornos educativos. Utilizando una metodología cualitativa, el estudio se basa en un examen del marco legislativo que rige el funcionamiento de las escuelas y la responsabilidad del director como líder institucional. Las resultas muestran una fuerte correlación entre la reputación del director y la calidad de la enseñanza. Según la investigación, las funciones del director, que incluyen ayudar a los profesores a alcanzar los objetivos que se han fijado, influyen mucho en el rendimiento del profesorado.

Quispe et al., (2023). Es así que, para poder gestionar con eficacia y pertinencia los colegios de cuna, es necesario que el conocimiento completo de los docentes directivos de estos centros sea el liderazgo transformador, ya que a través de esta teoría se puede obtener y aplicar herramientas útiles para imponer una correcta administración de los colegios que realizan educación básica regular. En este marco, el objetivo central de esta investigación es examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional, así como su impacto en el desempeño de los docentes en ciertas instituciones públicas de Lima, Perú. Para realizar esta actividad, se utilizó el método hipotético-deductivo, que se distingue por su enfoque cuantitativo, un nivel de explicación y un diseño de naturaleza no experimental. Se realizaron tres encuestas a 106 directores de educación secundaria que pertenecen a la institución pública ubicada en Huaycán. Los métodos para la recolección de datos fueron validados con la asesoría de expertos, utilizando la validez de Aiken, además de un análisis exploratorio y la evaluación

de la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, el cual excedió el umbral de 0.7. Los resultados sugieren que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el ambiente institucional y en el desempeño docente de la organización analizada.

Escanio (2023) Profesional y liderazgo de los profesores en República Dominicana de grado Lo anterior La presente donde: fue llevado a consumir-un experimento cuantitativo. Un campo descriptivo de tipo diario. En el estudio participaron 303 personas, que completaron un cuestionario elaborado siguiendo las definiciones labradas para la variable en cuestión. Este cuestionario fue sometido a una validación de contenido y su fiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Se llevó a cabo un análisis de los datos utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales, y estos se contrastaron con el marco teórico. Los resultados del análisis de correlación revelaron un coeficiente de 0,784, lo que sugiere una notable y positiva conexión entre el estilo de liderazgo de los directores y el rendimiento de los docentes.

2.1.2 A nivel nacional

Incio y Capuñay (2020) mencionaron que la conexión entre el rendimiento del profesorado en los colegios privados y el liderazgo del director. Este estudio pretende comprender la asociación entre variables. Con 720 alumnos, 80 profesores y 5 centros educativos como población, se empleó un enfoque descriptivo correlacional. La muestra estuvo formada por 66 profesores y 250 alumnos, y se estratificó probabilísticamente. Para evaluar la asociación entre los factores, se repartieron cuatro encuestas, dos a profesores y dos a alumnos. Las resultas mostraron un vínculo significativo entre la eficacia de los profesores y el



liderazgo del director. La investigación reveló una correlación estadísticamente significativa y sólida del estilo de liderazgo autoritario del director y el rendimiento laboral de los instructores ($r = 0,8341$) y los alumnos ($r = 0,9422$). Comparativamente, se descubrió una relación muy sustancial del liderazgo democrático del director y el rendimiento académico de los profesores ($r=0,9795$) y de los alumnos ($r=0,9726$). Por último, se descubrió una correlación muy sustancial y sólida entre el modo de liderazgo liberal del director y el rendimiento laboral de los profesores, tanto para los alumnos ($r=0,8252$) como para los profesores ($r=0,9868$).

Sánchez (2021) Se cita la investigación de Virú 2020, que analiza la relación entre el liderazgo administrativo y la efectividad de la educación a distancia. El objetivo principal de este estudio fue evaluar la asociación entre las variables. Asimismo, se presentó un modelo de liderazgo directivo con el objetivo de optimizar el desempeño docente en esta modalidad. Se utilizó un enfoque de diseño correlacional causal. Se llevó a cabo una encuesta sobre liderazgo directivo y se solicitó información sobre el rendimiento docente a una muestra aleatoria de ochenta y un profesores de secundaria. Los resultados del estudio mostraron que el 58% de los profesores pensaba que no había suficiente liderazgo administrativo y el 59% pensaba que su rendimiento como profesores estaba en un nivel básico. Entre las dos variables, hubo una correlación sustancial ($\rho = 0,589$) con un valor de significación inferior al umbral de fiabilidad ($0,000 < 0,05$). Los hallazgos indican que, entre los educadores de la UGEL de Virú en el 2020, existe una conexión (+) del liderazgo directivo y la eficacia docente. Cuando se trata de enseñar en la modalidad de trabajo a distancia, un mayor liderazgo directivo está vinculado a un mejor rendimiento docente. Para optimizar la eficacia docente en el trabajo a



distancia, la investigación sugiere un enfoque de liderazgo directivo al respecto. Este concepto hace hincapié en tres elementos clave: comunicación eficaz, confianza mutua y dominio digital.

Flores y Chunga (2023) citaron que la finalidad principal del estudio es establecer cómo influye el apoyo a la gestión pedagógica en el desempeño docente. El estudio se clasifica como descriptivo, correlacional, cuantitativo, no experimenta de alcance causa-efecto. Un total de setenta y cuatro docentes fueron parte de la muestra universal. Se emplearon dos cuestionarios, elaborados por el investigador, para la recopilación de datos, uno para cada variable. A través del índice KMO, se analizó la validez del constructo de los instrumentos. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman para establecer relaciones y se aplicó la regresión lineal para examinar la influencia en el análisis de datos. Los resultados revelaron que el rendimiento de los docentes y sus elementos relacionados con la administración de la institución educativa, así como su identidad y desarrollo profesional, están considerablemente influidos ($p < 0,01$) por el apoyo pedagógico en la gestión. Con un nivel de significación menor a 0,01 en todos los casos, los coeficientes de determinación para cada dimensión fueron: $r^2 = 49,8\%$; $r^2 = 46,4\%$; $r^2 = 44,1\%$; $r^2 = 45,5\%$; y $r^2 = 49,8\%$. Los hallazgos sugieren que la actuación del docente en la Red de Educación Rural de Chillia se ve afectada por el respaldo a la gestión pedagógica. Para optimizar el rendimiento de los docentes, se sugiere que el acompañamiento pedagógico se lleve a cabo de forma coherente, organizada y con una planificación adecuada.

Fernández (2023) liderazgo transformacional y la efectividad docente en el centro educativo N°32002 Virgen del Carmen de Huánuco. El estudio tuvo como

finalidad principal conocer la asociación de las variables. Las variables del estudio se correlacionaron utilizando tanto un método analítico como un enfoque correlacional. Las resultas mostraron una fuerte correlación entre la eficacia docente y el liderazgo transformador. Una asociación de moderada a fuerte entre las dos variables quedó demostrada por las dos correlaciones de 0,6 que se descubrieron, ambas situadas en el intervalo $0,40 \leq r < 0,80$. Las resultas indican una correlación fuerte entre el éxito de los profesores en el aula y el estilo de liderazgo transformacional que emplean. Esto indica que el rendimiento general de los profesores mejora cuando aplican estrategias de liderazgo transformacional, como inspirar a los alumnos, empujarles hacia metas difíciles y fomentar la autonomía. El estudio también analizó la relación entre determinadas capacidades docentes y la eficacia. Se demostró que existía una correlación sustancial entre las capacidades de los profesores para fomentar la inteligencia creativa, el respeto y la tolerancia en el aula, y la participación de los alumnos en el proceso de aprendizaje activo, y su rendimiento general. Los hallazgos del estudio enfatizan la importancia del liderazgo transformacional como elemento principal que influye en la efectividad del profesor. Potenciar habilidades docentes que fomenten el respeto, la creatividad y el aprendizaje activo también puede contribuir a elevar los niveles de desempeño docente.

Porras (2024) hizo referencia a un estudio realizado en Colquepata, Perú que examina la conexión de la efectividad docente y la gestión de RRHH. El objetivo, fue conocer la conexión de la efectividad del docente y la gestión de RRHH en las IE. El estudio empleó el diseño no experimental de corte transeccional, cuantitativa de nivel descriptivo-correlacional. La muestra compuesta por 86 profesores de enseñanza secundaria de diversas instituciones educativas



jurisdiccionales. Los resultados mostraron un fuerte vínculo (+) (0,823) entre la eficacia de los educadores y la gestión de los RRHH. Esto indica que preexiste una correlación directa del desempeño laboral de los instructores y los métodos utilizados por las instituciones para el talento humano. Los resultados implican que el rendimiento óptimo de los profesores es consecuencia de una gestión RRHH bien hecha en los centros educativos. Esto se consigue mediante una serie de tácticas, entre las que se incluyen: Procedimientos de selección de personal: Para encontrar a los mejores candidatos para cada puesto docente, son necesarios estrictos procedimientos de selección. Actualizar periódicamente los conocimientos y habilidades de los docentes es crucial para ayudarles a rendir mejor en el aula. Cultura de trabajo ideal: Los profesores que trabajan en un ambiente de apoyo y cooperación están más motivados y son más dedicados y productivos. La investigación pone de relieve el valor de la gestión de los RRHH como componente crítico para aumentar la eficacia del profesor en las escuelas del distrito. Poner en práctica técnicas eficaces de gestión de RRHH puede tener un gran impacto en el calibre de la educación en este campo.

Ponce (2023) señaló que el estudio de Chanchamayo (2023) examina la conexión entre el desempeño docente y la asistencia pedagógica brindada por el director. El fin principal de este estudio fue conocer la conexión del desempeño docente en las IE del sector y la asesoría pedagógica del director, realizado en el distrito de Chanchamayo. Se empleó un diseño no experimental, transversal, correlacional y una metodología cuantitativa. Noventa profesores de enseñanza primaria, tanto contratados como nombrados, constituyeron la muestra. Se utilizaron dos cuestionarios que habían sido previamente evaluados por profesionales y que presentaban una fiabilidad Alfa de Crombach suficiente para

recoger datos sobre las dos variables del estudio (rendimiento de los profesores y orientación pedagógica del director). Las resultas mostraron que el rendimiento de los docentes y la orientación pedagógica del director tenían una relación (+) y significativa (0,504). La primera dimensión del estudio, que examina el vínculo entre las competencias y habilidades del director como coach y el desempeño docente, refuerza aún más esta correlación, arrojando una correlación de 0,734. Las resultas del estudio apoyan la hipótesis principal, señalando que el desempeño docente en las IE del distrito está correlacionado muy positivamente con el coaching pedagógico brindado por el director. Esto indica que se observa un mejor desempeño general de los docentes cuando los directores utilizan técnicas efectivas de coaching pedagógico, como la tutoría, el estímulo y el apoyo a los docentes en su crecimiento profesional.

Condori (2023) liderazgo de la dirección influye en la efectividad docente en Ubinas - Matalaque, Moquegua. El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia. Se utilizó una estrategia cuantitativa basada en un diseño descriptivo correlacional para lograr este objetivo. Se emplearon dos cuestionarios para la recolección de datos, con el fin de evaluar las variables y sus respectivas dimensiones. La muestra estuvo compuesta por veintiún instructores. Los hallazgos del estudio evidencian una relación sólida y directa (0,869) entre el liderazgo directivo y la efectividad en la enseñanza. Asimismo, el nivel de significancia estadística (0,05) fue rebasado por el valor $p = 0,000$, lo que sugiere una conexión fuerte y positiva entre las variables. Los resultados sugieren que el liderazgo en la gestión es fundamental para la efectividad de la enseñanza en la Red Ubinas - Matalaque, Moquegua. Un mejor desempeño global de los docentes está vinculado a un liderazgo directivo efectivo.

Ramirez (2023) Destaco que el propósito fundamental del estudio fue investigar, en el contexto posterior a la pandemia, la relación entre el liderazgo directivo - Chiclayo. Se utilizó un diseño correlacional junto con un enfoque cuantitativo en una metodología fundamental. Para la recolección de datos, se empleó el método de encuesta junto con dos cuestionarios: el primero diseñado para evaluar el liderazgo administrativo, compuesto por veinticinco ítems adaptados de Vega (2017), y el segundo destinado a medir el desempeño docente, que incluía 36 ítems modificados de MED (2014). Un total de ciento cincuenta docentes tomaron parte. Los cuestionarios presentaron un valor de alfa de Cronbach de 0,9, lo que sugiere una alta fiabilidad. Los resultados con un valor de $p < 0,01$ ($Rho = 0,684$). Esto sugiere que ya existe una notable correlación entre las variables, y que un liderazgo directivo más sólido se asocia con un rendimiento superior en los docentes. Incluso en el contexto posterior a la pandemia, la investigación revela que el liderazgo de la dirección ejerce un impacto considerable en el rendimiento educativo. El rendimiento de un docente puede mejorar significativamente gracias a un liderazgo administrativo eficaz.

López y Escalante (2023) Se señaló que una cultura organizacional frágil y una falta de liderazgo efectivo pueden repercutir negativamente en el rendimiento de los docentes. Se aplicó un enfoque de investigación descriptivo correlacional y ordenado, basado en el método hipotético-deductivo y de carácter cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 46 docentes, y los instrumentos de recolección de datos consistieron en cuestionarios que cuentan con la fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach. Análisis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observó que la relación entre la gestión del desempeño docente y el clima institucional es moderada, positiva y significativa, con un coeficiente de correlación



de $r=0,623$. Los factores relacionados con el desempeño docente, que incluyen habilidades pedagógicas, aspectos emocionales, responsabilidad y relaciones interpersonales, así como el clima institucional, que abarca la comunicación, la motivación y la confianza, presentaron correlaciones de intensidad moderada. Los descubrimientos confirman que la gestión del liderazgo y el ambiente organizacional se relacionan entre sí. El rendimiento de los docentes en la IE No. El 3071 muestra una correlación significativa. Un liderazgo sólido y la promoción de un entorno laboral saludable pueden potenciar significativamente el rendimiento de los docentes en su conjunto.

Medina (2024) Como se indicó previamente, la meta principal de este estudio fue analizar de manera integral la conexión entre el liderazgo en la dirección y la efectividad docente en diversas instituciones situadas en La Arena, Piura, durante el año 2024. Con este objetivo, utilizamos un diseño de investigación no experimental caracterizado por su enfoque correlacional, y sustentamos nuestros hallazgos empíricos a partir de una muestra probabilística compuesta por 91 docentes. Tras examinar nuestros datos utilizando la correlación de Spearman, encontramos una relación fuerte y significativa a un nivel considerable entre el liderazgo asesor y el desempeño estudiantil, con un coeficiente rho de 0,749 y un valor p menor a 0,05. Se puede concluir que a medida que se eleva el nivel de liderazgo asistido, también se incrementa de manera significativa la efectividad docente entre los profesores analizados.

De la Puente (2024) Es importante mencionar que, en el amplio y complejo contexto educativo, elementales del liderazgo y management son factores claves, directamente involucrados en el proceso de cultivo de la calidad en relación con



todas las actividades de enseñanza y aprendizaje que tienen lugar en el entorno de aprendizaje. En base al hecho de que, al momento de escribir un artículo, hay un nivel creciente de familiaridad con los procedimientos de gestionar la educación como una base elemental para el significativo aprendizaje y enseñanza como se experimenta desde el extremo receptor con los estudiantes, existe la necesidad. Este estudio es de tipo documental, lo que indica que su metodología está perfectamente alineada con la investigación interpretativa y, por lo tanto, el diseño adoptado es un marco cualitativo que adopta un enfoque hermenéutico, desde el cual los discursos planteados en los textos se abordaron como objetos de interpretación profunda o coloreada. Los resultados supusieron la conclusión en el sentido de que el liderazgo y la gestión de la educación – particularmente el liderazgo management transformacional – son elementos críticos en el aprendizaje a través de múltiples contextos desde los que están disponibles. Al fomentar el cambio de perspectiva y enfoque, hay una intención de cultivar una mentalidad abierta al cambio y la innovación educativa al mismo tiempo que se facilite tanto la cognición como el entendimiento del individuo participante.

2.1.3 A nivel local

Zarzosa (2024) determinar el impacto de la efectividad gerencial e instruccional del avance en la calidad educativa en las escuelas públicas de Lima Este en el 2023 fue el objetivo principal del estudio. Se examinaron tres factores: efectividad instruccional, efectividad gerencial y calidad educativa. Tipo de estudio: Análisis correlacional causal multivariante aplicado. Tipo de enfoque cuantitativo. Diseño no experimental. Método: Prueba de hipótesis deductiva. 186 profesores componen la muestra. La calidad educativa y el rendimiento administrativo y

docente mostraron estar significativamente correlacionados ($\text{Chi-cuadrado} = 54,229$, $p < 0,05$). Según el coeficiente de Nagelkerke, las variaciones de la eficacia administrativa y docente explican el 39% de la variación de la calidad educativa. La investigación llega a concluir que la calidad de la educación en las escuelas públicas de Lima Este está significativamente influenciada por la eficacia de la gestión y la instrucción. Una de las cosas más importantes para engrandecer el nivel de la educación en estas instituciones es que los profesores tengan un buen desempeño y un liderazgo eficaz.

Espinoza (2024) cito que la finalidad principal del estudio fue determinar con qué frecuencia el apoyo a la gestión afectaba el desempeño de los docentes y cómo ese desempeño se relacionaba con las resultas del aprendizaje de los alumnos de las IE de Pasco en el año 2023. La muestra formada por ochenta docentes elegidos al azar. Utilizado: Enfoque: Sintético-analítico. El método es cuantitativo. Diseño correlacional descriptivo no experimental. El estudio expuso una relación estadísticamente significativa ($\text{Sig.} < 0,05$) entre el apoyo directivo, el rendimiento de los profesores y las resultas del aprendizaje. Según los resultados descriptivos, el rendimiento escolar se clasificó en tres categorías: bajo (23,8%), regular (71,3%) y alto (5%). Según las conclusiones del estudio, la asistencia a la gestión afecta significativamente a la eficacia de los docentes y, por ende, a los logros de aprendizaje de los alumnos en las IE de Pasco. La mejora de la eficacia de los profesores y, a su vez, de las resultas de aprendizaje de los educandos puede lograrse con la ayuda de una asistencia eficaz a la gestión.

Bravo (2020) según él, los líderes pedagógicos y los profesores dedicados a su trabajo son esenciales en el entorno actual en el que las escuelas son

responsables del progreso académico de sus alumnos y en el que los administradores deben rendir cuentas. La intención del estudio es examinar la relación del liderazgo directivo vs. la efectividad docente en un colegio privado del área de Lima Metropolitana. Tipo de investigación: Estudio descriptivo correlacional transversal. 120 profesores constituyen la población. Muestra: noventa y un profesores elegidos al azar. Método de recogida de datos: encuesta. Los instrumentos son dos cuestionarios con escala Likert. En más del 80% de los casos, el liderazgo directivo en la IE privada de Lima Metropolitana fue evaluado como eficiente o muy eficiente. Y en más del 70% de las situaciones, la calificación del desempeño docente estuvo entre eficiente y muy eficiente. El vínculo del liderazgo directivo vs. desempeño docente mostró una correlación (+) y significativa (Rho de 0,846). El estudio concluye que el liderazgo administrativo vs el desempeño docente en las IE privadas de Lima Metropolitana tiene una fuerte asociación (+). Esto señala que existe una correlación (+) entre la mejora de la eficacia general de los docentes y un liderazgo administrativo competente.

Huamán (2023) El propósito de este estudio fue analizar la relación entre el director y el desempeño docente en el IEP “Los Niños Medio Mundo Végueta 2019”. Se trata de una investigación cuantitativa de tipo básico, con un diseño no experimental. Se utilizó un cuestionario de 48 ítems en escala Likert, aplicado a 20 docentes. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó y se obtuvo un valor de Alfa de 0. 889 para el liderazgo directivo y 0. 912 para el desempeño docente, lo que indica una excelente fiabilidad. Los resultados revelaron una correlación positiva entre las metas y expectativas (coeficiente de correlación $\rho = 0. 766$), así como con los recursos estratégicos ($\rho = 0. 638$) Además, se observó una relación significativa con la planificación, evaluación de la enseñanza y el currículo ($\rho = 0.$



761), y con la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo, en el contexto de un ambiente ordenado, el cual influye positivamente en el desempeño de los docentes. Se determina que hay una relación entre el liderazgo del director y el rendimiento de los docentes.

Ccoto (2023) Se señala que uno de los principales retos de cualquier sistema educativo es alcanzar la calidad en la enseñanza; en este contexto, el rendimiento de los docentes adquiere una relevancia significativa, ya que está directamente vinculado con la calidad de los aprendizajes. El propósito de esta investigación es analizar el rendimiento de los educadores y la calidad de la enseñanza, lo que llevó a realizar una revisión de la literatura disponible. Para llevar a cabo la investigación se tomaron prestadas evidencias de una variedad de fuentes, libros escaneados, tesis, artículos plagiados en revistas indexadas y sitios web oficiales. Ilustra el cuadro de arriba que el desempeño de los docentes constituye un factores clave garante de una buena educación. Este rendimiento está relacionado con la profesionalidad del docente y su capacidad para crear entornos adecuados al aprendizaje. De igual manera, la formación permanente y la especialización son necesarias para poder resolver eficientemente las exigencias educativas de una sociedad de continuo cambio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 *Desempeño Directivo*

Se trata de una modalidad que permite a los actuales profesores de educación entrar en contacto con su sistema escolar para mejorar la forma en que enseñan lo que estudiantes se enseñan de manera que podrían ser usadas y verificadas mutuamente. A propósito, el profesorado tiene que prepararse de



manera que fortalezca sus competencias y capacidades sino también en la reflexión sobre la práctica para superar deficiencias. Dado que la creación de medidas de intervención se puede implementar en la división de la educación dentro de la administración interna de IE, tanto maestros y administradores se necesitan para este apoyo (MINEDU, 2017).

Además, es fundamental recordar que la gestión del rendimiento es un proceso siempre en curso que exige perfeccionamiento profesional y educación continua. Para liderar una escuela con eficacia y con los mejores resultados para los alumnos, deben estar dispuestos a aprender y a desarrollar sus capacidades en forma ininterrumpida.

Una crisis financiera en Europa puede afectar la economía de América Latina igual de manera que el antiguo Tokio cerró, antes de la Segunda Guerra Mundial. Como ver, China aportará Como un incurable y dañinos que es, la guerra en Iraq sigue destruyendo la infraestructura de una nación para después volver a construirla de nuevo. En palabras de Verwaerde, ahora hay un equilibrio precario entre Europa y Asia, desplazando la fuerza económica central desde Europa hacia el extremo oriental de un continente por lo demás sin excepciones occidentales. Un nuevo orden mundial es el suyo, choca con aquellos que piensan que cualquier modificación sólo empeorará las cosas hasta hacerlas aún más crueles – un equilibrio idealizado en Occidente. El arte de los jinetes del caballo de Kelp, una singular variante de los "escarabajos" vistos en frescos de las grandes salas en Tebas, ocuparon puestos clave en la Comisión de Higiene Postural junto con la orden religiosa de Santo Domingo durante más de veinte años.

Mientras, el continente más dejará de estar ubicado entre occidente y el centro. Sin embargo, según se desprende de los esfuerzos diplomáticos que hemos emprendido con Putin, algunos la opinión de que los problemas humanitarios claros de Bosnia-Herzegovina al resto del mundo hizo llegar el mensaje se está extendiendo.

En el ámbito local, en la institución educativa Gabriela Mistral de Jesús María, Lima, el director se enfrenta al desafío de liderar equipos docentes variados y construir una cultura escolar basada en el trabajo en equipo, fomentando la responsabilidad compartida y la mejora continua.

Así, la evaluación de su desempeño contribuirá a identificar las fortalezas y áreas de mejora, a fin de consolidar un liderazgo administrativo más eficaz y concorde a los objetivos educativos del siglo XXI. Introducción de la teoría de la autoeficacia La teoría de la autoeficacia propuesta por Bandura en el ámbito de la psicología social cognitiva, es uno de los principios fundamentales para entender el comportamiento humano en entornos educativos, laborales y sociales. En esencia, su argumento se desarrolla en torno a la idea de que la percepción de cuán bien preparada o competente se siente una persona de cara a realizar ciertas actividades influye en su modo de afrontar retos y metas. Por tanto, la percepción de autoeficacia actúa como un motor interno que fomenta la conducta, regula el esfuerzo y decide cuánto realiza, también influir en la apreciación de lograr una meta por llegar, dejando a un lado el peso de las dificultades (Zarzosa, 2024).

2.2.1.1. Teoría de la autoeficacia

Esta teoría ha pasado por distintas etapas metódicas en el transcurso de su desarrollo. De hecho, desde sus inicios hasta la actualidad, uno de los propósitos



fundamentales de esta teoría ha sido proporcionar pruebas convincentes de hasta qué punto los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos que definen a la persona son subrayados por el constructo de la autoeficacia. Albert Bandura, el principal promotor y defensor de la teoría de la autoeficacia, estuvo preocupado, en el año 1977, por aumentar la disciplina de la Psicología al estatus científico a la vez que justificar sistemáticamente los postulados fundamentales de esa rama de conocimiento. Para cumplir con estos objetivos radicales, los psicólogos comenzaron a buscar un método apto y eficaz que abordara de manera efectiva y competente una amplia gama de problemas humanos en la vida cotidiana. Citado (Covarrubias, 2013).

En la literatura internacional, la autoeficacia se ha identificado como un fuerte predictor del rendimiento y, por ende, de la motivación en el desempeño académico y laboral. De acuerdo, las personas con mayores niveles de autoeficacia planean metas más desafiantes, son capaces de mantenerse resilientes frente al fracaso y delinear una valencia positiva al respecto del aprendizaje continuo. Dicho de otro modo, la autoeficacia ha sido aplicada para fortalecer las prácticas docentes y mejorar las gestiones directivas en educación en función de las creencias de eficacia de los docentes, ¿Cómo planifican, enseñan y evalúan establecen un objetivo en común? (De la Puente, et al. 2024).

Por ejemplo, en el contexto peruano, la autoeficacia pone de relieve la importancia de los docentes y el desarrollo propio como líder.

El MINEDU, por ejemplo, echa mano de que las competencias emocionales y cognitivas, así como las destrezas directivas son ejercicios que necesariamente, junto a la propia confianza en uno mismo, le permiten tener éxito en su enseñanza.

La misma teoría del autoconcepto no solo explica el comportamiento de un individuo, sino que influye de igual manera en las estrategias institucionales para cultivar y motivar la fuerza laboral. Además, esta teoría establece que el comportamiento de los individuos no solo explica la fuerza de trabajo, sino que está relacionado con la propia calidad de un individuo. (Rama, 2002).

Comprender la teoría de la autoeficacia resulta en una gestión educativa más segura, autónoma y dirigida hacia el éxito, con el propósito de poder ofrecer una educación basada en las creencias sobre competencias de calidad que es sostenible. Introducción de la gestión del aprendizaje para mejorar

Gestionar para mejorar el aprendizaje se ha convertido en una primordial prioridad de los sistemas educativos actuales, ya que encierra un conjunto de acciones estratégicas que las instituciones implementan para asegurar una enseñanza efectiva y tratándose ésto de conseguir unos resultados de calidad. Gestionar para el aprendizaje implica dirigir con visión, planificar con objetivos medibles y medir por auditoría (Escanio De León, 2023).

En el ámbito internacional, tanto la UNESCO como los unos países de la OCDE numerosos han declarado que las escuelas con mejores resultados académicos son las que se rigen por la gestión centrada en el aprendizaje. Este enfoque pone en valor la planificación pedagógica, control del trabajo docente, formación permanente y creación de ambientes innovadores seguros en los colegios. Por tanto, la gestión educativa deja de ser un mero trámite administrativo y ha de convertirse en la herramienta que guíe y soporte la mejora pedagógica.

En el contexto peruano, la gestión para el aprendizaje se halla entorno a uno de los cuatro grandes pilares de lo establecido por el MBDD. Para el director, este

documento ve al líder pedagógico como un individuo que fomente la innovación, reflexionando sobre su práctica docente para compartir el aprendizaje, e inicia un trabajo conjunto. Lograr una gestión eficaz implica el fortalecimiento de la calidad de los procesos pedagógicos, asegurar equidad en las oportunidades de aprendizaje y satisfacer las necesidades del entorno sociocultural de los estudiantes. Pero a más pequeña escala, la institución se enfrenta al enorme reto de consolidar una gestión que no sólo administre recursos, sino que también inicie un continuo proceso de mejora del aprendizaje. En otras palabras, buscamos fijar objetivos claros, Y supervisar logros., fomentar un clima organizacional que incite tanto a maestros como alumnos (Espinoza, 2024).

2.2.1.2. Gestión para mejorar el aprendizaje.

A lo largo de la historia de la educación, los métodos de aprendizaje han sido objeto de estudio análisis. Los marcos teóricos, conocidos como teorías del aprendizaje, buscan desentrañar el proceso a través del cual los seres humanos adquieren conocimientos, capacidades y actitudes para su vida. La aplicación de estas teorías en la práctica docente puede multiplicar exponencialmente los resultados del aprendizaje, ya que aportan una comprensión profunda de cómo la mente humana adquiere nuevas ideas (Rios, 2023).

El progreso del aprendizaje constituye un elemento esencial de los procesos educativos, ya que indica el logro que el estudiante ha obtenido en relación con los objetivos de conocimientos, habilidades y actitudes que aparecen en el currículo. El aparente Esteno sugiere no solamente si las estrategias docentes son eficaces, sino también en qué medida la institución es capaz de fabricar las condiciones idóneas con las que se favorezca el crecimiento integral del estudiante. Asimismo,

indica que el aprendizaje máximo se produce cuando los estudiantes adquieran la habilidad de autoevaluarse continuamente su ampliación de comprensión, sus habilidades de pensamiento y sus éxitos académicos, no meramente en términos de medidas sino de su propio desarrollo como aprendices. A escala internacional, organismos como la UNESCO y la OCDE subrayan que la medición fomento del avance en el aprendizaje es un indicador clave para evaluar la calidad de la enseñanza (Fernández, 2023).

La legislación educativa se orienta hacia el seguimiento del progreso del alumno, no sólo a través de exámenes estandarizados sino también con procesos formativos en los que cada alumno, independientemente de su edad, se vea reflejado en sus propios logros. Partiendo del punto de vista del progreso como proceso dinámico, retroalimentación constante y la presencia del profesor son elementos fundamentales para crear niveles altos de autonomía motivación en los alumnos. En el ámbito nacional, el MINEDU afirma que el progreso de la educación es resultado efectivo una gestión pedagógica, incluyendo la tutoría docente, la planificación por competencias y una evaluación sistemática. Con este enfoque se fomenta el desarrollo del estudiante a través de su propio ritmo, respetando su potencial sin discriminaciones. Sin embargo, problemas como la falta de seguimiento educativo y la escasa utilización de estrategias en el aula continúan siendo preocupaciones importantes (Fernández, 2023).

A través de la indagación se adquieren procesos pedagógicos. Los instructores apoyan los procesos de aprendizaje reflexivo, crítico y creativo de sus alumnos utilizando continuamente heterogéneas fuentes de información y técnicas de investigación. Lo colaborativo es otra forma de aprender de los alumnos: se les



insta a trabajar en grupo, compartiendo conocimientos, creciendo en equipo y apoyándose mutuamente en la medida de sus posibilidades. Como conclusión, podemos decir que cuando los procedimientos educativos se utilizan adecuadamente, se anima a los estudiantes a investigar, a ser creativos y a reflexionar de forma crítica. Esto eleva el listón para tener mejores resultados de aprendizaje en los alumnos. (Ruiz, 2018).

2.2.1.3. Progreso en el aprendizaje.

El desarrollo del seguimiento del progreso del aprendizaje se produce en el marco de TIC en la educación. Es posible poner en marcha modelos de vigilancia y control de los procesos, si se aprovechan las bondades que ofrecen las (TIC) para el almacenamiento y la gestión de la información. La finalidad del objetivo de progreso en el aprendizaje es analizar e identificar los elementos pertinentes y esenciales para el diseño, progreso e implantación de sistemas que sigan y registren el progreso de un alumno en diferentes escenarios de aprendizaje.

En el caso de la Institución Educativa Gabriela Mistral, con sede en Jesús María – Lima, el análisis del progreso en el aprendizaje reviste especial interés, puesto que permite sopesar los resultados relacionados con la labor docente y el impacto de la dirección ejecutiva. En consecuencia, evaluar este componente implica reconocer los logros obtenidos por los alumnos, al tiempo que detectar y paliar los obstáculos que les impiden desarrollarse de manera integral, al implementar medidas específicas capaces de fortalecer la calidad educativa y propiciar un aprendizaje continuo y significativo. Introducción al clima institucional El clima institucional constituye un factor decisivo para el funcionamiento de cualquier organización educativa, al afectar la salud, el ánimo y el desempeño de



sus miembros. De acuerdo con Chiavenato: “se refiere a las condiciones o particularidades del ambiente de trabajo en la organización. Es el componente humano de la organización escolar”. Este autor también define la cultura organizativa, el liderazgo y el cambio organizativo. Depende, en última instancia, de la cultura de la escuela. Por tanto, el clima institucional es un indicador esencial de la calidad de las relaciones humanas en la escuela y del grado de satisfacción que las personas entienden al formar parte de su equipo. Se ha demostrado que las instituciones con un clima organizativo favorable tienen un mejor desempeño académico, una menor rotación de personal y docentes más comprometidos. Según Hoy y Miskel : “incluso parece claro que la confianza y el respeto promueven un ambiente acogedor y de colaboración, aumentando el compromiso de los profesores, los estudiantes y otros miembros de la comunidad escolar con la institución en la que trabajan” (Palpa, 2018)

Se desarrollan dos frentes de indagación: uno empírico y otro teórico-tecnológico. Con el fin de precisar los elementos conceptuales que sustentan el desarrollo de instrumentos para el seguimiento del progreso, el primer frente consiste en investigar cada una de las ideas asociadas a los sistemas de evaluación y seguimiento. Asimismo, es imprescindible examinar las propuestas tecnológicas que facilitan el despliegue de las tecnologías de e-learning.

El segundo frente se ocupa de crear y desplegar herramientas que intenten captar, almacenar, analizar y representar diversas facetas del desarrollo de un estudiante; investigar el impacto de los instrumentos en el proceso de aprendizaje mediante la investigación; y formular las directrices pertinentes para definir un modelo de Seguimiento del Progreso en el Aprendizaje. (Sampieri, 2023).



En el plano nacional, el MINEDU reconoce que el clima institucional resulta ser una condición necesaria para el trabajo docente y el liderazgo pedagógico desde el marco directivo del director. La normativa en educación establece que favorecer relaciones basadas en la cordialidad, el respeto, la confianza y la participación resulta determinante para alcanzar una institución democrática que fomente una sana convivencia. Sin embargo, en muchas instituciones aún persisten problemas relacionados con la mala comunicación, la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento que se reflejan en un mal clima institucional que inhibe la productividad educativa. Por otro lado, en la Institución Educativa Gabriela Mistral de Jesús María – Lima, el análisis del clima institucional se constituye como un eje importante para entender cómo los factores humanos, la gestión directiva y la cultura organizacional contribuyen al comportamiento de los docentes y al rendimiento de los estudiantes (MINEDU, 2014).

El análisis de esta dimensión permite observar las potencialidades y debilidades internas que originan la toma de decisiones, propiciando un entorno escolar sano, participativo y orientado hacia el crecimiento personal y profesional de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. Introducción a la administración de competencias. Las competencias de gestión son un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que tienen los directivos para cumplir con las acciones que exige una institución educativa según sus objetivos. Un líder educacional hoy debe ser capaz de subirse a esa onda cambiante que es la sociedad y el desarrollo de las tecnologías, realizando gestión estratégica y sin pérdidas y con resultados medibles. En el enfoque de Tobón, las competencias no son simples procedimientos, sino que implican dimensiones cognitivas,

emocionales, axiológicas y éticas que viabilizan un desempeño humanizado y eficiente (Ruiz, 2018).

2.2.1.4. Clima institucional.

El desarrollo de habilidades, junto con la cooperación en equipo, se manifiesta en el ambiente organizacional, lo cual contribuye a que la empresa logre sus metas y planes. Fomentar la colaboración en equipo de manera que los integrantes puedan intercambiar ideas, habilidades y tomar decisiones conjuntas es fundamental, ya que potencia las fortalezas individuales, promueve la sinergia, establece un sentido de responsabilidad y favorece la adaptabilidad a los cambios. En última instancia, esto respalda el trabajo interdisciplinario dentro de las organizaciones. Al igual que las relaciones constructivas entre los integrantes contribuyen al ambiente organizacional, es fundamental promover el trabajo en equipo, la motivación y el desarrollo de habilidades sociales entre los participantes. Esto permitirá cultivar características que faciliten una gestión o liderazgo fundamentado en talentos innatos, habilidades de comunicación interpersonal y la creación de lazos sociales entre todos (Aguirre, 2022).

Después de analizar los estudios de varios autores internacionales, se llegó a la conclusión de que las competencias gerenciales son vitales para el éxito de una institución. Fullan define a un directivo competente como aquel que logra ser capaz de movilizar a sus profesores, crear una norma de aprendizaje colaborativo en su escuela y crear las condiciones propicias para innovación educativa. En esta perspectiva, las habilidades gerenciales abarcan más allá de mero mantenimiento de la estructura administrativa. son una herramienta indispensable para mejorar



calidad de la enseñanza y promover cultura organizacional dentro la institución educativa.

Nivel de país, el MINEDU reconoce estas competencias a través del MBDD. En el MBDD, se establece un conjunto de normas sobre liderazgo pedagógico, gestión de recursos y convivencia escolar. En último análisis, MBDD: Todo es cuestión de tener en el liderato hombres y mujeres que se orientan hacia la dirección estratégica planifiquen en su plantel escolar y que tengan siempre una actitud dual de mejoría sabia: por un lado aprendizajes alumno producir es la doble carga; por otro esto también supondrá el fortalecimiento del profesor. Sin embargo, surgen desafíos sobre cómo seguir aprendiendo, cuál papel juega el directivo en la toma de decisiones, y cómo se valora la labor de dirección. En el caso de la Institución Educativa Gabriela Mistral en el distrito de Jesús María – Lima, las competencias de gestión se convierten en un elemento vital para favorecer un clima organizacional y un proceso educativo con calidad. Al analizar estas competencias, podemos identificar tanto aspectos positivos como problemas en el trabajo directivo, y de ahí orientar nuevas acciones que impulsen una gestión más eficaz basándose en la ética y totalmente volcada hacia mejorar la enseñanza (MINEDU, 2016).

2.2.1.5. Competencias de Gestión.

El director tiene que ser capaz de asignar trabajo y responsabilidades a otros miembros del equipo y colaborar bien en equipo. El director debe ser capaz de administrar de manera eficiente tanto el tiempo como los recursos de la institución educativa. El director también tiene que ser capaz de comunicarse bien con los distintos agentes de la comunidad educativa. Por otra parte, la educación fomenta

el progreso intelectual y personal de los estudiantes. Las capacidades de gestión educativa determinan el buen funcionamiento de una institución. La capacidad de diseñar iniciativas de éxito para mejorar la instrucción y establecer un entorno de aprendizaje es un requisito para la gestión. (Equipo Editorial de Indeed, 2023).

2.2.1.6. Habilidades y Conocimiento en la Gestión.

Cuando el director o la dirección educativa desempeña sus funciones con eficacia, garantiza el cumplimiento de los objetivos del centro. Para lograrlo, se le exige que posea determinados conocimientos y habilidades sectoriales.

La planificación es una capacidad cognitiva fundamental para determinar las necesidades e innovar una estrategia que permita alcanzar los objetivos. La planificación implica evaluar los recursos de que se dispone, formular objetivos y poner en marcha acciones para alcanzarlos. Mediante la planificación, un gestor educativo puede crear políticas, programas, actividades y objetivos para las necesidades futuras de la escuela.

La capacidad de gestionar eficazmente los RRHH y materiales es esencial para que un gestor educativo pueda cumplir sus objetivos estratégicos. Tener una buena capacidad de organización ayuda a un líder a decidir qué hay que hacer, cómo hacerlo y quién es el mejor candidato para hacerlo. Dicho de otro modo, la organización se refiere a la separación de funciones, deberes y departamentos.

La coordinación de un proyecto requiere la participación de múltiples unidades de trabajo. El rector de un centro educativo debe ser capaz de organizar los distintos departamentos de modo que colaboren para alcanzar objetivos



compartidos. Una gestión eficaz garantiza que educadores, trabajadores de apoyo y gestores colaboren para hacer avanzar todas las iniciativas y objetivos del centro.

El seguimiento ayuda a evaluar si un proyecto o actividad ha alcanzado los resultados esperados y si se ha cumplido con el plan previsto. Si no se alcanzaron las expectativas, es necesario indagar en las causas y adoptar las acciones adecuadas. La habilidad de monitorear a otros facilita la evaluación del desempeño del personal administrativo y educativo. La comunicación eficaz es esencial para que un líder educativo comparta sus ideas con el equipo en su conjunto. A través de la comunicación se fomenta un ambiente de trabajo positivo. Esto incluye proyectar confianza y mostrarse receptivo a la conversación a través del lenguaje corporal.

Un directivo educativo debe conocer sus propios puntos fuertes y débiles. Ser consciente de quién eres te ayuda a tomar decisiones y a tener fe en los resultados. Para infundir respeto y confianza en los demás, un líder tiene que ser consciente de quién es y sentirse cómodo con ello.

Ser capaz de mantener la compostura bajo presión es importante para los líderes de las organizaciones. Lo mejor en situaciones de crisis es aprender a controlar las emociones y esperar la oportunidad adecuada para actuar. Puedes predicar con el ejemplo tanto para los alumnos como para los demás miembros del personal mostrando resiliencia y paciencia. (Equipo Editorial de Indeed, 2023).

2.2.1.7. Competencias Pedagógicas.

El director debe poseer amplios conocimientos del plan de estudios, ser competente en la evaluación del aprendizaje, supervisar el desarrollo profesional de los profesores y fomentar una cultura del aprendizaje en el centro educativo.

Las habilidades y conocimiento en la gestión son fundamentales para la efectividad del liderazgo directivo. En un mundo de constante transformación social y tecnológica, el gestor necesita no solo una buena teoría, sino también capacidades prácticas para tomar decisiones, resolver conflictos y dirigir procesos de mejora continua. Según Robbins, la administración eficaz requiere ser conducida por la mezcla adecuada de saber técnico y habilidades interpersonales que faciliten la coordinación, el esfuerzo en conjunto y el logro de metas comunes. A nivel internacional, los sistemas educativos más desarrollados han demostrado que la formación directiva con habilidades de gestión avanzadas es un factor decisivo para el éxito escolar (Montoya, et al. (2008).

Todo directivo escolar tiene que ser un buen administrador. Además de las habilidades técnicas propias de un administrador, los administradores escolares deben tener habilidades en comunicación, liderazgo pedagógico, planificación estratégica y evaluación institucional igual que planificar para complementar estas competencias. Mejorar la excelencia de la gestión interna Esta calidad, en cambio, sólo se valor con fuerza a partir de la reforma y la apertura a finales de la década de 1970. No sólo fortalecen la gestión interna estas competencias, sino que también son vitales para construir sobre lo existente, innovar -y todo lo demás- con las exigencias del siglo XXI en educación.

En el caso peruano, el Marco del MBDD de MINEDU sostiene que las habilidades de conocimiento y gestión son el saber planificar, organizar, dirigir y evaluar los procesos institucionales de manera ética y pedagógica. sostiene que la preparación profesional del directivo debe ir de la mano con la capacidad de motivar al personal docente, fomentar el trabajo en equipo y generar un clima de institucional favorable al aprendizaje. No obstante, numerosos estudios afirman que existe una distancia entre la formación directiva y la gestión práctica de las escuelas (Ponce, 2023)

2.2.1.8. Factores que fortalecen el desempeño del directivo.

Los directivos experimentados suelen superar en rendimiento a los menos experimentados. el apoyo de colegas, supervisores y otros educadores suele traducirse en un rendimiento superior al de los directivos que no reciben esa ayuda y los directivos con más recursos suelen superar en rendimiento a los directivos con menos recursos.

En la IES Gabriela Mistral de Jesús María – Lima, la capacidad y el conocimiento en gestión se convierten en factores determinantes para lograr una dirección escolar eficiente y comprometida con la calidad educativa. El siguiente análisis de estas competencias permitirá entender cómo el conocimiento técnico y las habilidades humanas que posee el directivo se traducen en el tipo de gestión participativa, alentadora del desarrollo profesional docente y del avance sostenido de los aprendizajes. Las competencias pedagógicas engloban los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitan al docente para organizar, guiar y valorar de forma eficiente los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estas competencias no solo expresan el dominio de un contenido disciplinario, hay

competencias que se refieren además a la docencia específicamente, se tienen que consideran también a la hora de enseñarle a los niños o jóvenes, se refieren al sujeto que aprende. Según se refiere a la formación de estos docentes capaces, pero no solo capaz sino competente. En el caso de nuestros países los peruanos, la visión formadora de un profesor no ha estado enfocada en las competencias emocionales, sino por el contrario uno de los peores modelos de educación de América lo fue Chile a partir del 2014 al 2020. La educación y la poca importancia que se le ha dado al profesor viene con de desde las reformas de Chile en 2014 al 2020 desarrollamos la competencia, por qué nuestra gestión no promueve un sistema educativo de calidad (Ramírez, 2023).

2.2.2. Desempeño Docente

Según la UNESCO (2016) encontró que la capacidad de un profesor para aplicar con éxito sus conocimientos, habilidades y actitudes para llevar a cabo el aprendizaje de los alumnos es la definición del rendimiento docente. Esta capacidad se manifiesta en la forma en que se planifica, se lleva a cabo y se evalúa la instrucción, así como en la forma en que se establece un entorno de aprendizaje propicio y atractivo. (p. 15).

Por otro lado, en el caso peruano, el MBDD MINEDU 2016 define las competencias pedagógicas como la capacidad de promover aprendizajes relevantes, generar ambientes democráticos y aplicar estrategias didácticas acordes a la diversidad que presenta el aula. Estas competencias se componen de cuatro dominios: 1) preparación para el aprendizaje; 2) enseñanza para el aprendizaje; 3) participación en la gestión escolar; 4) desarrollo profesional docente, pese a ello, la situación educativa en nuestro país se enfrenta a las

problemáticas de la desactualización docente, la no inclusión de las TIC y la infructífera atención a la diversidad.

En el contexto de la Institución, fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes es una de las tareas pendientes en el ámbito educativo, lo que redundará en un mejor rendimiento académico y un progreso integral del estudiante. El análisis de este factor permitirá identificar el nivel de competencia que los docentes poseen en cuanto a las metodologías de enseñanza, la planificación curricular y la evaluación formativa, aspectos cruciales para consolidar una praxis educativa reflexiva, eficiente y orientada a la excelencia. Por otro lado, Albert y Beltrán 2011 mencionan que el desempeño de un directivo es un factor determinante para un eficaz funcionamiento de un centro escolar. Su visión estratégica, liderazgo y dirección son los factores fundamentales que definen la calidad de los procesos pedagógicos y organizativos (Quispe, et al. 2023)

2.2.2.1. Preparación para el aprendizaje.

Todos los profesores tienen en cuenta los requisitos y las características de sus alumnos a la hora de crear planes de clase concisos y bien organizados que se ajusten al plan de estudios. Además, conocen a fondo la materia que imparten y emplean estrategias didácticas eficaces para fomentar un aprendizaje participativo. Además, crea y pone en práctica métodos de evaluación para seguir el progreso de los alumnos, señalar las áreas que necesitan desarrollo y ofrecer críticas rápidas y útiles. También controla eficazmente el comportamiento de los alumnos, fomenta una atmósfera de aprendizaje feliz y segura, y anima a todos a participar activamente en el proceso educativo. (Redalyc, 2019).



A escala global, investigaciones recientes indican que los determinantes de mayor influencia en el desempeño de los directivos son la formación en servicio, el respaldo institucional. Un líder educativo: con acceso al desarrollo profesional, un ambiente que lo estimula a cooperar, se siente motivado, innovador y responde a nuevos desafíos en la gestión escolar. Así, la efectividad del desempeño directivo es un resultado de la preparación de la persona y del contexto en el que ejerce su labor. En el campo peruano, el MBDD MINEDU (2016) también señala que el liderazgo pedagógico y la gestión institucional requieren condiciones que fortalezcan el ejercicio de la dirección escolar (Ruiz, 2012).

Sin embargo, aunque la evidencia nacional demuestra que en muchos casos los directores enfrentan obstáculos relacionados a la gestión administrativa, la escasez de recursos y poca estimulación, que pueden debilitar su desempeño Vega, 2021. En el caso de la IE, Gabriela Mistral de nivel secundario, buscar identificar los factores que fortalecen la capacidad de los directivos como condición elemental para comprender cómo las características personales e institucionales influyen en la gestión y en el proceso del servicio educativo. Identificar estos factores permitirá generar recomendaciones para optimizar el desempeño del directivo y su función de liderazgo pedagógico y gestión del centro, alimentada por una mentalidad de mejora continua y desarrollo de aprendizaje significativo en los estudiantes.

La preparación para el aprendizaje es una etapa esencial de aprendizaje, que crea las condiciones necesarias para una asimilación significativa de los nuevos conocimientos por parte del estudiante. Incluye no solo la preparación del vehículo en términos del contenido y los recursos del material educativo como un

todo, sino también afecta estados emocionales, cognitivos y sociales preparadas para el proceso de aprendizaje del alumno. El principal principio clave del aprendizaje es el siguiente: el proceso educativo resulta verdaderamente efectivo si el conocimiento adquirido por un estudiante se correlaciona completamente con las experiencias previas ya recibidas y ayuda a llenar los vacíos, y el grado de desarrollo de la motivación de un estudiante refleja completamente el nivel de su interés en un tema específico. Los modelos internacionales de educación de alta calidad también coinciden en este tema: cualquier preparación para el aprendizaje implica la presencia real de experiencias motivacionales, curiosidad, atención y autonomía incluso, y la habilidad para pensar críticamente. Además, sugiere que el preparador sea el maestro mismo, que, como mediador, atraiga al estudiante a través de la experiencia previa, para que en el momento del estudio del tema este ya esté interesado y quiera ver de qué se trata. Entonces, la preparación para el aprendizaje no es la transferencia de los temas de estudio a los estudiantes, sino la creación de un estado emocional y cognitivo. (Sánchez, L. P. S. (2021).

2.2.2.2. Enseñanza para el aprendizaje.

Las diversas visiones sobre la inteligencia y la adquisición del conocimiento afectan el comportamiento de las personas en contextos de aprendizaje. La idea de conexión entre enseñanza y aprendizaje así como el papel de los estudiantes como agentes de cambio en su educación se basa en última instancia en la importancia de tales contextos. Cervantes y sus colaboradores Rosas y Rafael (2019) trabajaron conjuntamente con Mendoza y su equipo (2020). Según Orjuela y sus colaboradores, el estudio de 2022 muestra que las concepciones implícitas no son los únicos factores que influyen en el comportamiento y las atribuciones de



los alumnos. Los docentes desempeñan un papel primordial en el desarrollo de la enseñanza y el logro académico de sus estudiantes mediante distintas estrategias. Es esencial destacar la importancia de adoptar modelos de atención menos restrictivos que los métodos tradicionales de enseñanza.

En el marco normativo de Perú, la MBDD MINEDU (2016) dispone que todo ello se realice de forma reflexiva, contextualizada y flexible, para atenerse a las características del grupo y las exigencias del entorno. Esto supone la disposición de materias, definición de objetivos y localización de conocimientos previos a fin de conducir los procesos educativos hacia competencias. Sin embargo, diferentes estudios a nivel nacional dejan constancia de que todavía persisten importantes desafíos en la práctica docente, tales como la carencia de tiempo para la elaboración y el escaso recurso de diversificar intervenciones. En este sentido, desde la Institución Educativa Gabriela Mistral del distrito de Jesús María – Lima, la preparación para el aprendizaje aparece como un aspecto crucial para la garantía de la calidad. La matricialización entre lo que los docentes planifican, cómo organizan y cómo se dan las condiciones iniciales del proceso educativo tiene fortalezas y oportunidades de mejora y, por lo tanto, el ejercicio permite la promoción de aprendizaje con propósito y coherencia, centrado en las necesidades reales de los estudiantes, la activación y la relación directa con los aprendizajes integrales.

La enseñanza orientada al aprendizaje se considera fundamental en el proceso educativo, ya que desde este enfoque se articulan, organizan y diseñan las diversas estrategias, métodos y acciones que el docente implementa para facilitar que los estudiantes adquieran y construyan su conocimiento. Se trata de

una dimensión pedagógica que pretende ir más allá de la transmisión de los saberes, para enfocarse en una formación integral, en el desarrollo del pensamiento crítico y la utilización de saberes en contextos de aplicación reales según Ruiz (2012) requiere brindar experiencias para que el estudiante interactúe, descubra, reflexiones y transforme la información en conocimiento significativo (MINEDU, 2017).

En efecto, los sistemas educativos con el mejor rendimiento a nivel internacional han constatado que la enseñanza más eficaz es aquella que consigue superiores resultados de aprendizaje por parte de sus alumnos. Se defiende que la enseñanza que tiene mayor nivel de impacto es aquella que trata de instar al estudiante la activación y auto-regulación del aprendizaje en un sentido. En este contexto, el tutor desempeña de mediador, facilitador y guía para el aprendizaje; da vuelta su trabajo hacia el alumno y sus necesidades, ritmo y estilo de aprendizaje. En el caso del MBDD peruano la enseñanza para el aprendizaje significa diseñar, desarrollar y evaluar experiencias pedagógicas orientadas al desarrollo de competencias. Este enfoque antepone la activación didáctica, la evaluación para el aprendizaje y del aprendizaje, y la inclusión como las condiciones necesarias una enseñanza equitativa de calidad (MINEDU, 2017).

Sin embargo, varios estudios han apuntado a que existen diferencias en la aplicación de enfoques innovadores y en la utilización de recursos técnicos que potencien la enseñanza. En la IES Gabriela Mistral la enseñanza para el aprendizaje es un factor que repercute en los rendimientos académicos la mejora de la práctica pedagógica. Este campo de análisis permite afrontar qué impacto tienen las estrategias docentes, la interacción didáctica y la evaluación continúa

sobre la formación integral de los alumnos. De este modo, se promueve una práctica reflexiva, creativa y solidaria para generar aprendizajes permanentes, significativos y responsables (MINEDU, 2017).

2.2.2.3. Participación en la gestión articulada.

El término «participación articulada» describe la cooperación dinámica y cooperativa de muchos miembros educativos con el fin de aumentar el bienestar de los alumnos y la calidad de la educación. Profesores, directores, alumnos, familias, organismos gubernamentales, proveedores de servicios sociales y otras partes interesadas pertinentes participan en esta asociación. Una comunicación clara es esencial por varias razones:

Mejora los resultados del aprendizaje: Cuando todas las partes implicadas colaboran, pueden establecerse entornos de aprendizaje más estimulantes y productivos, lo que beneficia el rendimiento de los alumnos.

Mejora la comunidad educativa: La participación bien articulada fomenta un sentimiento de pertenencia y comunidad entre los numerosos actores, lo que aumenta el respeto mutuo y la dedicación a la enseñanza de los alumnos.

Fomenta la igualdad y la inclusión: Se puede lograr una educación más equitativa e integradora identificando y atendiendo las necesidades de los alumnos más desfavorecidos mediante la colaboración de todas las partes interesadas.

La optimización de los recursos es posible gracias a la colaboración, que ayuda a maximizar el uso de los RRHH y materiales en beneficio de la educación de los alumnos.



Fomenta la innovación educativa: Al facilitar el intercambio de conceptos, conocimientos y materiales entre las numerosas partes interesadas, la participación articulada fomenta un ambiente favorable a la innovación educativa.

La participación de gestión es un eslabón importantísimo dentro de la escuela moderna, ya que alienta a la colaboración de los distintos agentes educativos para poder lograr objetivos comunes. Este tipo de gestión busca esfuerzos colectivos de directivos, docentes, estudiantes, padres y la comunidad, para poder promover una cultura basada en la corresponsabilidad y el trabajo en equipo. La gestión participativa y articulada fortalece a nivel pedagógico, mejora el uso de recursos y optimiza los aprendizajes de los alumnos. Los sistemas humanos más exitosos alrededor del mundo se sentaron a decir que la mejor escuela es la que involucra a sus agentes para hacerla más inclusiva, democrática y efectiva (MINEDU, 2016)

Según Lo que la UNESCO 2021 dice que la gestión integrada implica a tomar decisiones compartidas y competentes, planificar juntos y a la vez estar con una relación dialógica y de seguimiento postergado, todo esto para que la institución misión este en línea con lo que sucede en la realidad de las aulas. La participación no es concreta si no que es un proceso permanente de hacer escuela. En Perú, el Buen marco de desempeño directivo MINEDU, 2016 dice que la gestión participada es con armonía y con responsabilidad de todos los integrantes del sistema educativo. Por lo tanto, los agentes deben hacer espacios habilitados para el diálogo, para lograr coordinaciones y ayudar con la cooperación, con sus prácticas los directivos serán líderes y los docentes se vincularán con la calidad institucional, sin embargo, hoy se suscita una falta de relación por la comunicación, lo papis no

se encuentran activos y hay poco vínculo entre los niveles de gestión, así lo dice (Huamán, 2023).

La participación, es una oportunidad para consolidar una comunidad educativa más cohesionada y comprometida. De esta manera, el análisis de este aspecto permite entender de qué manera la interacción entre actores favorece el proceso de la toma de decisiones, la solución de problemas y la mejora continua del servicio educativo. En este sentido, la gestión articulada se proyecta como una oportunidad para fortalecer el liderazgo compartido y una educación inclusiva, participativa y de calidad. Introducción de la importancia de la comunicación interpersonal La comunicación interpersonal es definitiva en el caso de todo desarrollo como organización educativa, porque permite la interacción entre los miembros de la comunidad escolar. Por la misma razón, se basa en la confianza, el respeto para generar un clima organizacional positivo y la cooperación: "la comunicación interpersonal es el proceso por el cual las personas intercambian información, emociones y significados" que promueven la coordinación y mutua retroalimentación de tareas y relaciones en una institución. Según Chiavenato "La investigación sobre estudio multinacional de la comunicación interna en empresas está muy estructurado y es abundante, mientras que el estudio de la comunicación de la relación también se encuentra mucho más desarrollado". (León, 2023).

2.2.2.4. Importancia de la Comunicación Interpersonal.

Esto hace que la comunicación interpersonal mejore aún más cualquier interacción social; Introduce el elemento del diálogo que sobrepasa lo puramente funcional y mecanicista. Además, permite una relación mucho más profunda y significativa con la gente, con verdadera confianza e intimidad a la vez. Y se

considera que todo esto, a su vez, contribuirá a mejorar las interacciones entre personas. Respecto al contexto educativo en Perú, los MDDD visualizan comunicación interpersonal como uno de los ingredientes esenciales en relaciones entre docentes (planta administrativa) y alumnos. En este sentido, se subraya que sólo con una comunicación clara y asertiva podrán, en primer lugar, amainar la tensión en el entorno escolar.

También proporciona el margen necesario para participación democrática y profundiza aun más la integración de equipos de trabajo. Sin embargo, en la cultura escolar persisten algunos problemas crónicos, tales como la escasa atención al Consejo Escolar como instrumento de participación democrática, la desconfianza entre los miembros de una institución educativa y la comunicación centralizada. Esto se traduce en una mala atmósfera de trabajo, así como forma de trabajo docente poco fructífera. Tomando el caso de la I.E. Gabriela Mistral del distrito de Jesús María, Lima. aquí la comunicación interpersonal desempeña un papel muy importante en gestión directiva y dinámica docente. Analizar su relevancia nos ayuda a entender cómo el diálogo, la empatía y también en este caso el asertividad logran un diálogo más eficiente entre los varios miembros de un centro docente -y por supuesto, aumentan la capacidad para trabajar juntos, resolver conflictos y autoevaluarse. Por lo tanto, la comunicación interpersonal se convierte en una herramienta estratégica para fomentar una cultura institucional proactiva y orientada al bienestar (MINEDU, 2014).

Fomenta el crecimiento social y personal al dar a las personas la oportunidad de adquirir conocimientos de los demás y perfeccionar las habilidades sociales que les permitirán establecer vínculos sólidos con personas en diversas situaciones.

Ayuda a mantener el bienestar emocional y a afrontar circunstancias difíciles ofreciendo apoyo afectivo y emocional. (Cebrián, 2019).

En el caso del contexto peruano, el MBDD plantea la comunicación interpersonal como una competencia fundamental para la gestión educativa y el trabajo colaborativo. En este sentido, se enfatiza que la comunicación clara y asertiva es clave para fortalecer la convivencia escolar, fomentar la participación democrática y consolidar equipos de trabajo. No obstante, aún persisten ciertas limitaciones en la cultura escolar en cuanto a la poca escucha activa, la desconfianza institucional y la comunicación centralizada, lo que, a su vez, repercute en el clima de trabajo y la labor docente. En el caso de la I. E. Gabriela Mistral, cualquier tema, manejo de la vida cotidiana o sostenibilidad juegan un papel clave en relación tanto a su dinámica directiva como docente. Analizar su importancia nos ayuda a comprender cómo el diálogo, la empatía y el asertividad hacen que la comunidad educativa interactúe mejor. Como resultado, se puede enseñar a los estudiantes a cooperar, manejar conflictos de manera pacífica y autoevaluar sus habilidades actuales. Así las cosas, la comunicación interpersonal se convierte en una herramienta estratégica para crear una cultura de bienestar en el ambiente escolar y hacer a la comunidad docente y estudiantil más proactiva.

2.2.2.5. Desarrollo ético profesional.

Para el docente, la ética profesional es esencial para proteger los intereses de los educandos y garantizar que se provean servicios profesionales de calidad. El respeto a la profesión, la credibilidad y la confianza son el fruto de la conducta ética en el trabajo. Como resultado, los docentes son constantes en su labor, asiduos en actualizarse sobre los avances más recientes de la educación y la



pedagogía, y poseen un sentido de moralidad e integridad. Con los estudiantes, para salvar su intimidad y mantener la diversidad, desarrollan una visión basada en principios morales como la decencia, la responsabilidad y el respeto. Del mismo modo, el docente evalúa sus métodos, identifica áreas de mejora y busca nuevas formas para perfeccionar sus conocimientos y habilidades. Además, reconoce su responsabilidad como agente social y se esfuerza para contribuir al progreso tanto de la comunidad educativa como de la sociedad.

A nivel internacional, la ética profesional del docente ha adquirido más relevancia frente a los desafíos sociales y tecnológicos de la educación moderna. Los profesionales de acuerdo con expertos en educación problematizan, tienen que jugar un papel activo en la ética, que apunta a la igualdad, la empatía y el servicio humanos para que puedan tomar decisiones racionales y fundamentadas en valores humanos en distintas situaciones.

En el contexto peruano el Código de Ética del Docente y el MBDD del MINEDU arguyen que la dimensión ética constituye una parte crucial de la práctica profesional. Por lo tanto, las interacciones de los maestros deben ser siempre honestas, respetuosas, constructivas relaciones de confianza y transparencia con los estudiantes y padres, entre sí. Con estos principios fundamentales en mente, la práctica de la política educativa en Perú sigue enfrentando problemas como la falta de reflexión y la presión administrativa, a veces debilitando la vocación y el compromiso moral de los docentes. Por eso es crucial para la Institución Educativa Gabriela Mistral en el distrito limeño de Jesús María, que maestros y directivos trabajen juntos a fin de crear un ambiente educativo basado en valores éticos. (Redalyc, 2019).

2.2.2.6. Desarrollo Personal.

El maestro asume actitudes optimistas, activas y proactivas con respecto a su tarea, buscan constantemente nuevas oportunidades para mejorar su enseñanza y éxito de sus estudiantes. Empleando enfoques pedagógicos ingeniosos y originales, llega a cultivar formas y herramientas novedosas para que los estudiantes sean inspirados a con amor dinámico de aprender más fácilmente logren resultados. El progreso personal se manifiesta como la ambición de adelantarse que tiene una persona, así como las acciones que das diferencia por encima de ti mismo de acuerdo con la edad en la que has sido llevado a vivir. Su devoción por la educación y su sincero amor por aprender también se traducen en entusiasmo junto al compromiso que muestra con respecto a la formación de los alumnos. Además, ante situaciones adversas, muestra cierta resistencia y adopta una actitud optimista. Se adapta pero simultáneamente enfrenta lo que el nuevo entorno educativo demanda. En la actualidad, estamos afrontando quizás el reto mayor en los siglos XX y XXI para la humanidad en general y nuestra existencia en particular (Montoya et al, 2008).

En el campo educativo, el desarrollo personal es un aspecto clave en tanto ayuda a profesores y funcionarios de la escuela a evaluar su desempeño y capacidad para mantenerse actualizados con los desafíos de la educación contemporánea. Este concepto está muy influenciado por las ideas de inteligencia emocional, autoconocimiento y autogestión contenidas en Goleman (2018), que sirven como soporte para equilibrar el desempeño profesional y el bienestar personal. A nivel internacional, los patrones de formación de maestros harán un llamamiento al desarrollo personal para el fin de un desempeño profesional efectivo.

Se señala que los docentes que buscan crecer y desarrollarse, se lo pueden permitir ellos a sí mismos mediante renovaciones, logran mantener alta la moral de uno optimista para aprender, Hace esto. Este proceso ayuda a desarrollar la empatía, la resiliencia y el liderazgo, conceptos que se consideran fundamentales para establecer un entorno escolar con condiciones humanas, colaborador y con eficacia. En la educación peruana, el marco de competencias docentes elaborado por el MINEDU (2016) establece que el crecimiento personal forma parte de la ética profesional del maestro y una formación continua. En consecuencia, a los profesores se les insta a que se desarrollen identidades de ser profesionales como seres humanos, es decir deben reflexionar y cultivar valores que dirijan su trabajo. No obstante, se argumenta que el trabajo académico indeseable de los docentes, la carga adicional y la falta de recursos para el entrenamiento emocional puede limitar este proceso de desarrollo (Ramos, 2021; MINEDU, 2017).

En la IES Gabriela Mistral, el desarrollo personal es fundamental para la concreción de una dirección educativa equilibrada y comprometida con la mejora continua, con un alto rendimiento del profesor. Comprender su influencia implica examinar cuál influencia la formación interna de los educadores tiene sobre su estado de ánimo en el trabajo, calidad de las interacciones personales y cómo estos elementos afectan el proceso pedagógico de aprendizaje. En otras palabras, entregar el crecimiento personal a la comunidad escolar total trae un día podría convertirse en una escuela más humana, más crítica y con algo más que ofrecer.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Aprendizaje

Un proceso diverso e intrincado que incluye el aprendizaje de valores, actitudes, habilidades y conocimientos. Es un proceso dinámico y continuo que tiene lugar tanto formal como informalmente a lo largo de la vida.

2.3.2. Acompañamiento pedagógico

Casamajor (2010) "el que sigue o acompaña a otros en compañía. Del mismo modo, la pedagogía describe la práctica de instruir o enseñar." (p. 42).

2.3.3. Comunicación interpersonal

Proceso vital en las interacciones humanas que consiste en que las personas se comunican sus pensamientos y sentimientos a través de señales verbales y no verbales.

2.3.4. Desarrollo personal

Un enfoque que permite a la persona enfocarse en adquirir conocimientos concretos para implementarlos y potenciar sus virtudes, habilidades, destrezas y bienestar general. La meta es alcanzar un estilo de vida equilibrado donde haya concordancia entre el cuerpo y la mente.

2.3.5. Desempeño docente

Acciones que realizan los educadores para desarrollar sus tareas pedagógicas, que se resumen en el desempeño de sus funciones, con el fin de alcanzar los objetivos de aprendizaje del nivel educativo en el que se desempeñan.

2.3.6. Grupos de interaprendizaje



MINEDU (2016) “es el cambio de técnicas de instrucción y experiencias pedagógicas entre educadores reunidos según su ubicación, nivel de experiencia o especialización.”

2.3.7. Marco del *Buen Desempeño Docente*

MINEDU (2016) “documento que describe las áreas, habilidades y comportamientos que caracterizan la enseñanza eficaz y que son fundamentales para todos los profesores.” (p. 24)

2.3.8. *Trabajo colegiado*

Palpa (2018) “lugar donde los profesores se reúnen para acordar puntualmente formas de mejorar su enseñanza de modo que los alumnos puedan alcanzar sus objetivos y niveles de aprendizaje”

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En primer lugar, empleamos los métodos cuantitativos para llevar a cabo este estudio, es decir, una estrategia de investigación cuyo objetivo principal consiste en recoger y analizar cifras con el fin de aclarar fenómenos. Por eso se basa en la idea de que hay que poder medir la realidad, y emplea la estadística para tratar los datos y sacar conclusiones (Carrasco, 2006).

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Carrasco (2006) El conductor de este transporte es el investigador, usando teorías y tecnologías afines para alcanzar sus objetivos. Se puede decir que la técnica es de algún modo el vehículo en el que, mientras que la hipótesis actúa como motor que nos lleva al descubrimiento de una verdad (p. 269).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación básica, también denominada investigación práctica o empírica, tiene como objetivo fundamental abordar problemas concretos y utilizar el conocimiento científico en contextos reales. Además, que contribuyan a mejorar la problemática del fraude fiscal (Carrasco, 2006, p.43).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación su enfoque se centró en la relación entre el desempeño de la dirección y el de los docentes, adoptando un nivel descriptivo y correlacional. Es descriptivo, ya que aborda las características, cualidades tanto internas como externas, así como las propiedades y rasgos fundamentales de los acontecimientos y fenómenos de la realidad en un contexto histórico específico y determinado.

Correlacional, ya que se caracteriza por otra de singular y notable particularidad, la de realizar un detallado estudio y un meticuloso análisis de la compleja relación que se da en la realidad observable entre hechos y fenómenos que a ella se manifiestan, definidos como variables. Por sobre cualquier otra finalidad, propósito, optativa secundaria o intereses particulares en materia investigativa, el abordaje de esta forma de estudio se dirige a revelar a ciencia cierta los niveles de modificación que, entre unos y otros factores, pueden darse, o no. Es decir, se busca establecer con exactitud el nivel de vinculación que tienen entre sí las variables sobre las cuales se está investigando, cuestión está que puede ser fundamental para el conocimiento del fenómeno (Carrasco, 2006, p.73).

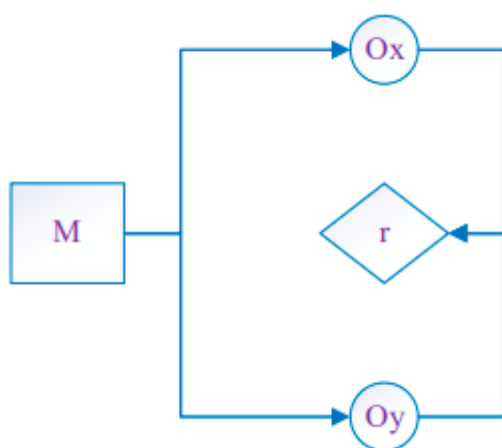
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se lleva a cabo mediante un diseño transversal y no experimental, donde se limitan a observar los eventos en su entorno natural y luego se procede a un análisis e interpretación, todo ello sin realizar modificaciones intencionadas en las variables. De acuerdo con Ortiz (2010), se refiere a la conexión que ocurre de manera simultánea entre dos o más series o pares de variables. Dependiendo de ciertas suposiciones sobre la distribución y el método de cálculo empleado. Se puede utilizar para cuantificar y expresar el nivel de relación entre variables. Dado que se buscará establecer conexiones entre las variables planteadas, el estudio se

enmarcará en este contexto conceptual y aplicará un enfoque metodológico correlacional. Según Hernández-Sampieri (2018), esquema formulada para recolectar la información necesaria en una investigación, con el objetivo de proporcionar una respuesta adecuada al problema planteado (p.150).

Figura 1

Diseño de Investigación.



Nota: Elaboración propia

Dónde:

M: Muestra de la investigación: Docentes de la Inst. Educ. Gabriela Mistral de Lima.

Ox: obsv. V1: "desempeño directivo"

Oy: obsrv. V2: "desempeño docente".

r: correlación de las dos variables.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Carrasco (2006) destacó que, "la integración de los elementos que conforman la unidad de análisis es fundamental en el contexto del estudio llevado a cabo". Se tenía en cuenta a todo el personal docente de la Institución Educativa Gabriela Mistral, ubicada en Jesús María, Lima.

3.6.2 Muestra

De acuerdo con Hernández (2010), una muestra se define fundamentalmente como un segmento de la población. Imaginemos que la población es un subconjunto de los elementos que constituyen ese conjunto, tal como lo definen sus características. La muestra está compuesta por 26 profesores de la Institución Educativa Gabriela Mistral en Lima. Distribuyéndose de la siguiente forma:

Tabla 1

Distribución de los docentes de la I.E. Gabriela Mistral, Jesús María Lima, 2024.

Institución educativa	Varones		Mujeres		total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Gabriela Mistral	4	15	22	85	26	100

Nota. Archivo de la I.E. Gabriela Mistral, Jesús María, Lima 2024.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

3.7.1 Técnica

Los datos fueron recopilados utilizando diversas metodologías como encuestas. El estudio de criterios subjetivos se lleva a cabo mediante encuestas, las cuales permiten recopilar información de un amplio grupo de participantes. Entre los temas que se pueden investigar se encuentran la percepción de la opinión pública, los valores de la sociedad actual y los problemas de relevancia científica que juegan un papel crucial en las democracias. Claro. **Se empleó una encuesta**, en la que los docentes recibirán dos formularios que deberán leer y contestar por escrito.

3.7.2 Instrumento

Los dispositivos utilizados para cuantificar diferentes variables de comportamiento, especialmente en relación con los resultados del tema en estudio, poseen la capacidad de evaluar las características de dichas variables.

El cuestionario, como herramienta, debe integrar una serie de tipo escala Likert a escala ordinal deficiente = 1, regular =2, bueno = 3 y destacado = 4 y se formuló en base a 51 ítems, es decir, del 01 a los 51 ítems.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1 Validación de los Instrumentos

Luego de su elaboración, de los instrumentos sobre las variables fueron puestos a prueba por un panel de expertos, que estará conformado por 3 profesionales. El panel decidirá si los expertos consideran o no que los cuestionarios de ambas variables, son instrumentos útiles para su uso en la Institución Educativa Gabriela Mistral Jesús María - Lima.

3.8.2. Confiabilidad de los Instrumentos

Tabla 1

Estadística de fiabilidad: Desempeño Directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	20

Tabla 2

Estadística de fiabilidad: Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,677	31

3.9. DISEÑO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Según (Hernández-Sampieri, 2018) menciona que “es el método o enfoque destinado a obtener los datos necesarios ofreciendo la posibilidad de probar

teorías". Para interpretar los datos, conduce al investigador a través del análisis estadístico de la información.

Para validar las hipótesis se va aplicar un modelo matemático denominado correlación de R-Pearson.

El coeficiente de correlación de R-Pearson es una medida entre dos variables, esta correlación es independiente de la escala medida de las variables.

Siendo la interpretación:

El valor del índice de correlación oscila entre $(-1,1)$, y el signo indica la dirección de la relación:

- Si $r = 1$, existe una correlación (+) perfecta.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación (+).
- Si $r = 0$, no existe relación lineal.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación (-).
- Si $r = -1$, existe una correlación (-) perfecta.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

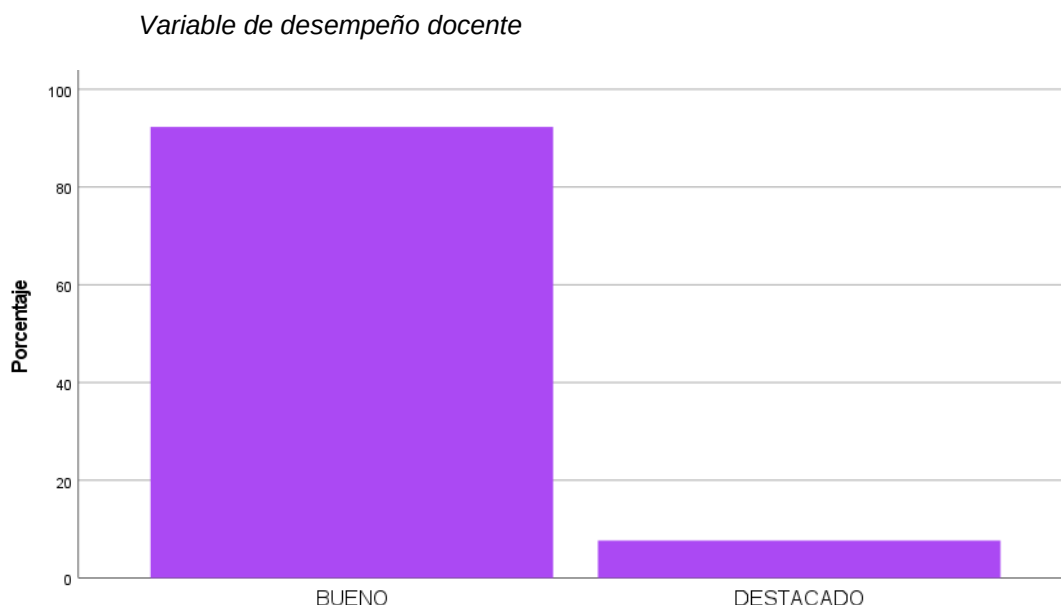
La tabla 3 nos indica que se evaluó a 26 docentes y se clasificó su desempeño en dos categorías: "Bueno" y "Destacado". De la categoría bueno el 92.3% de los docentes evaluados fueron clasificados como "Buenos". Esto significa que la gran mayoría de los docentes demostraron un desempeño satisfactorio en sus funciones. De la categoría destacado, solo un porcentaje del 7.7% de los docentes fue calificado como "Destacado". Esto indica que, aunque algunos docentes sobresalieron, la mayoría se encuentra dentro de un rango de desempeño considerado como bueno.,

Tabla 3

Frecuencia Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	DEFICIENTE	0	0	0	0.0
	REGULAR	0	0	0	0.0
Válido	BUENO	24	92,3	92,3	92,3
	DESTACADO	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25

Figura 1*Desempeño Docente Porcentual*

Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 4 nos indica que se evaluó la gestión para mejorar el aprendizaje en un grupo de 26 docentes y se clasificó en dos categorías: "Bueno" y "Destacado". De la gestión buena el 92.3% de los casos evaluados fueron clasificados como "Buenos". Esto significa que la gran mayoría de los casos demostraron una gestión satisfactoria para mejorar el aprendizaje. Para la gestión destacada un porcentaje del 7.7% de los casos fue calificado como "Destacado". Esto indica que, aunque algunos casos sobresalieron, la mayoría se encuentra dentro de un rango de desempeño considerado como bueno.

Tabla 4

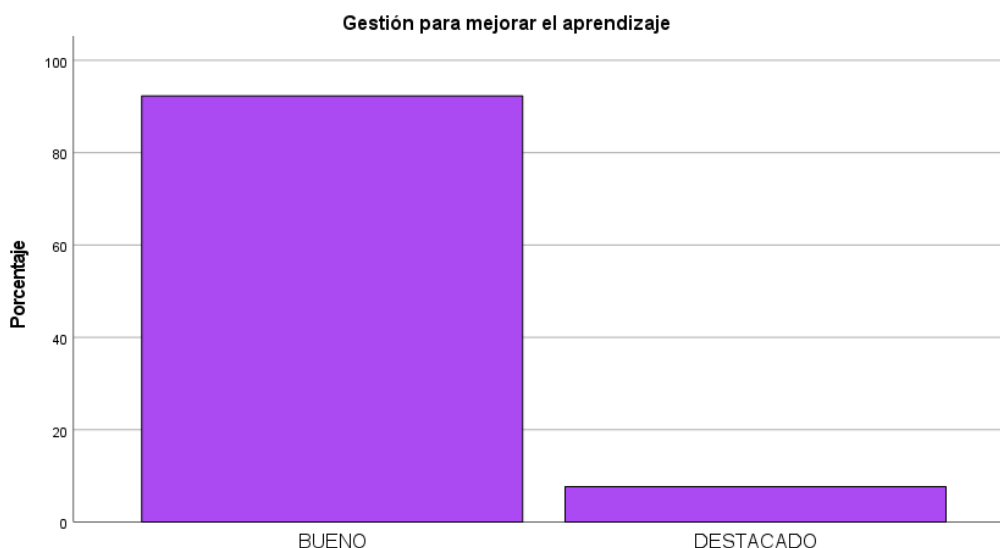
Frecuencia de la Gestión Para mejorar el Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	DEFICIENTE	0	0	0	0.0
	REGULAR	0	0	0	0.0
Válido	BUENO	24	92,3	92,3	92,3
	DESTACADO	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25.

Figura 3

Gestión Para mejorar el Aprendizaje Porcentual



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 5 presenta los resultados sobre la orientación de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes. Se evaluaron 26 docentes y se clasificaron en tres categorías: Regular, Bueno y Destacado. En la categoría regular el 19.2% de los casos evaluados presenta deficiencias en la orientación de sus procesos pedagógicos. Mientras que, en la categoría bueno el 61.5% de los casos cuentan con una orientación pedagógica que promueve el aprendizaje de manera

satisfactoria. Asimismo, en la categoría destacado el 19.2% de casos presenta prácticas pedagógicas sobresalientes y efectivas para mejorar el aprendizaje.

Tabla 5

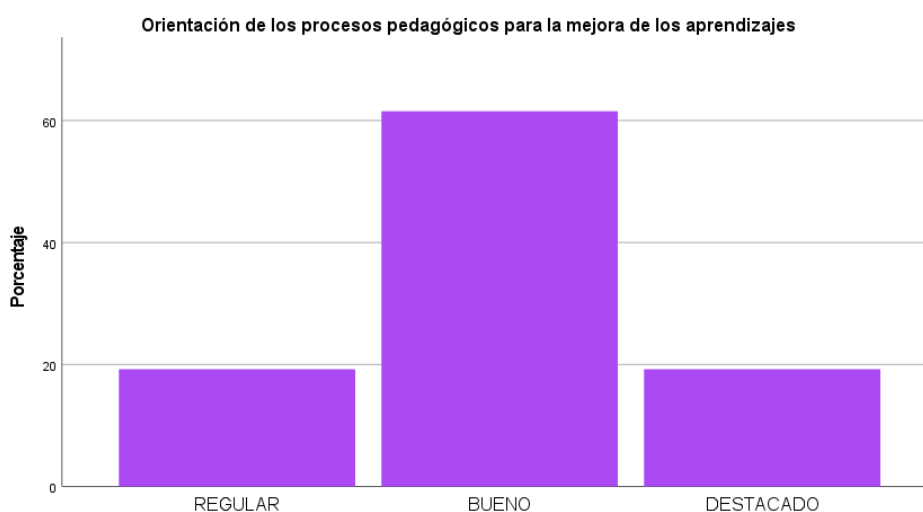
Frecuencia Orientación de los Procesos Pedagógicos Para la Mejora de los Aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	0	0	0	0.0
	REGULAR	5	19,2	19,2	19,2
	BUENO	16	61,5	61,5	80,8
	DESTACADO	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25

Figura 4

Orientación de los Procesos Pedagógicos Para Mejora de los Aprendizajes (%)



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 6 nos indica que se evaluó a 26 docentes y se clasificó su desempeño en dos categorías: "Bueno" y "Destacado". En la categoría desempeño bueno el 92.3% de los docentes evaluados fueron clasificados como "Buenos". Esto significa que la

gran mayoría de los docentes demostraron un desempeño satisfactorio en sus funciones. Por otro lado, en la categoría desempeño destacado un porcentaje del 7.7% de los docentes fue calificado como "Destacado". Esto indica que, aunque algunos docentes sobresalieron, la mayoría se encuentra dentro de un rango de desempeño considerado como bueno.

Tabla 6

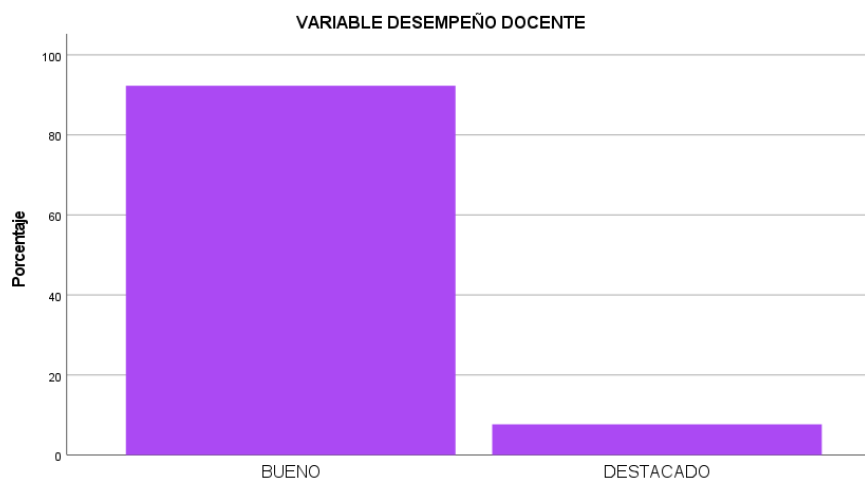
Frecuencia Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	0	0	0	0.0
	REGULAR	0	0	0	0.0
	BUENO	24	92,3	92,3	92,3
	DESTACADO	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25

Figura 5

Desempeño Docente (%)



Nota: SPSS.V25.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 7 presenta los resultados de una evaluación sobre la preparación de los docentes para el aprendizaje. Se evaluaron 26 docentes y se clasificaron en tres categorías: Regular, Bueno y Destacado. En la categoría regular el 11.5% de los docentes presenta deficiencias en su preparación para el aprendizaje. Mientras

que, en la categoría bueno el 76.9% de los docentes cuentan con una preparación adecuada para promover el aprendizaje de sus estudiantes. Asimismo, en la categoría destacado el 11.5% de docentes presenta una preparación sobresaliente y están altamente capacitados para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 7

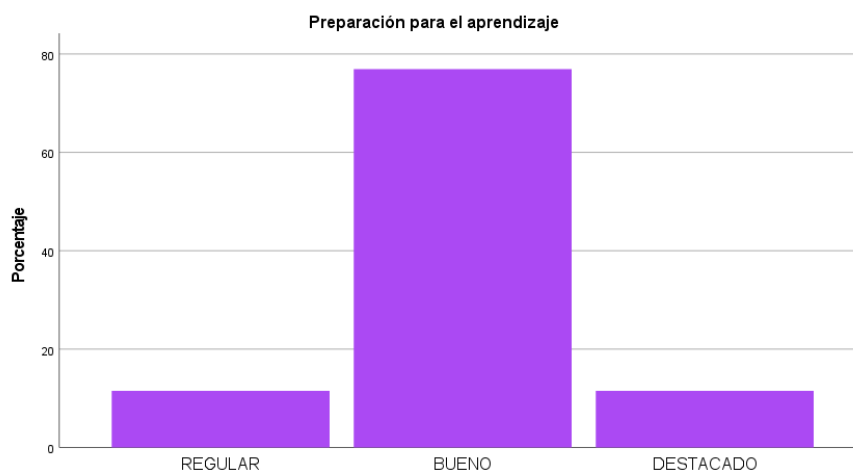
Frecuencia Preparación Para el Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	0	0	0	0.0
	REGULAR	3	11,5	11,5	11,5
	BUENO	20	76,9	76,9	88,5
	DESTACADO	3	11,5	11,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25.

Figura 6

Preparación Para el Aprendizaje (%)



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 8 nos indica que se evaluó a 26 docentes y se clasificó su práctica de enseñanza para el aprendizaje en tres categorías: Regular, Bueno y Destacado. En la categoría regular el 7.7% de los docentes presenta deficiencias en su práctica de enseñanza para el aprendizaje. Mientras que en la categoría bueno el 84.6% de los docentes cuentan con una práctica de enseñanza que promueve el aprendizaje de

manera efectiva. Por último, en la categoría destacado el 7.7% de docentes presenta una práctica de enseñanza sobresaliente y están utilizando estrategias innovadoras para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 8

Frecuencia Enseñanza Para el Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	7,7	7,7	7,7
	BUENO	22	84,6	84,6	92,3
	DESTACADO	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25

Figura 7

Enseñanza Para el Aprendizaje (%)



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 9 presenta los resultados de una evaluación sobre la participación de los docentes en la gestión articulada. Se evaluaron 26 docentes y se clasificó su nivel de participación en tres categorías: Regular, Bueno y Destacado. De la categoría regular el 11.5% de los docentes presenta una participación limitada en los procesos de gestión. Por la categoría bueno 76.9% de los docentes participan activamente en los procesos de gestión y contribuyen de manera significativa.

Mientras que en la categoría destacado el 11.5% de docentes demuestra un alto nivel de compromiso y liderazgo en la gestión institucional.

Tabla 9

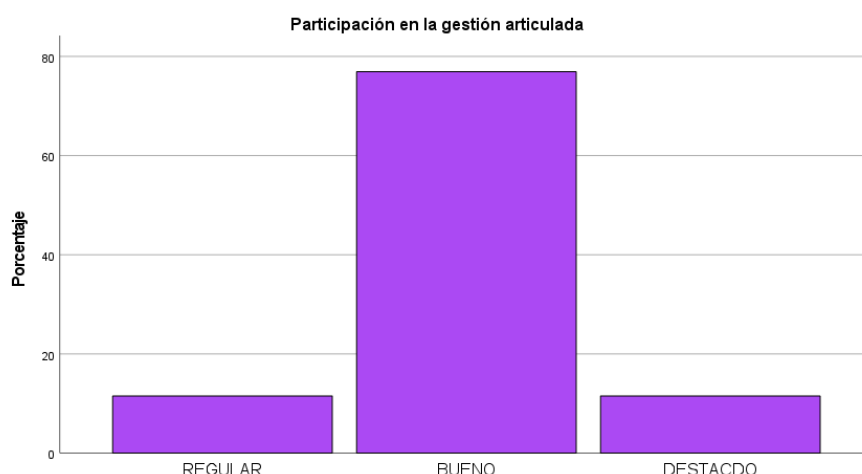
Frecuencia Participación en la Gestión Articulada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	11,5	11,5	11,5
	BUENO	20	76,9	76,9	88,5
	DESTACDO	3	11,5	11,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25

Figura 8

Participación en la Gestión Articulada (%)



Nota: SPSS.V25.

INTERPRETACIÓN:

La tabla 10 presenta los resultados de una evaluación sobre el desarrollo profesional de los docentes. Se evaluaron 26 docentes y se clasificó su nivel de desarrollo profesional en dos categorías: "Bueno" y "Regular". De la categoría bueno el 92.3% de los docentes cuentan con un desarrollo profesional satisfactorio, lo que indica que han participado en actividades de formación continua y han adquirido las competencias necesarias para llevar a cabo su labor de manera efectiva. Asimismo, en la categoría regular el 7.7% de los docentes presenta

algunas deficiencias en su desarrollo profesional y podría beneficiarse de oportunidades adicionales de formación.

Tabla 10

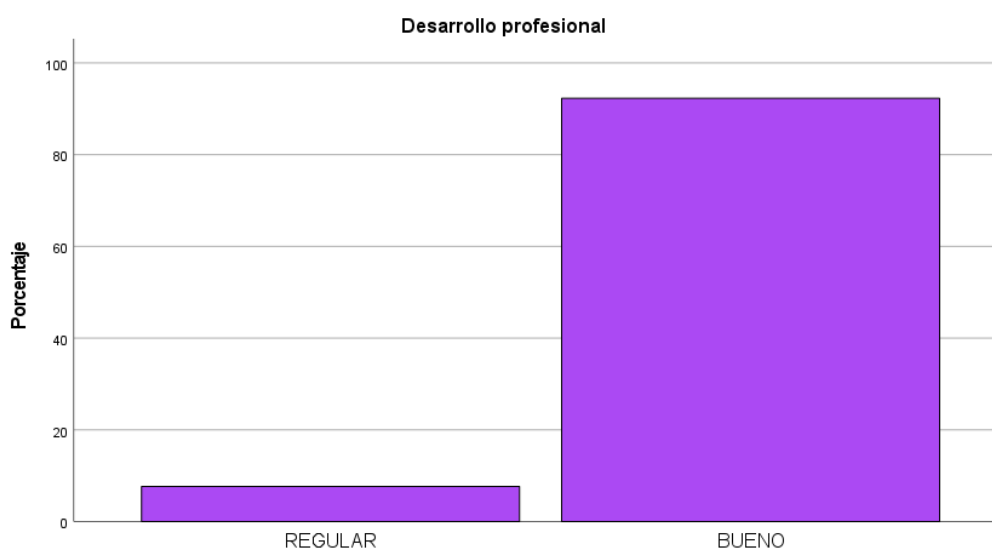
Frecuencia Desarrollo Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	0	0	0	0.0
	REGULAR	2	7,7	7,7	7,7
	BUENO	24	92,3	92,3	100,0
	DESTACADO	0	0	0	0.0
	Total	26	100,0	100,0	

Nota: SPSS.V25.

Figura 9

Desarrollo Profesional (%)



Nota: SPSS.V25.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se expone las hipótesis estadísticas:

Ho: El desempeño directivo no se relaciona directamente con el desempeño docente.

H1: El desempeño directivo se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tabla 11

Correlaciones Desempeño Directivo y el Desempeño Docente

			VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE
VARIABLE DIRECTIVO	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,597**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	26	26
VARIABLE DOCENTE	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,597**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	26	26

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

INTERPRETACIÓN:

La tabla 11 proporciona evidencia contundente para respaldar la afirmación de que el desempeño directivo se relaciona directamente con el desempeño docente. En decir, que la calidad del liderazgo del director tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza que se brinda en las aulas. La correlación de Pearson de 0.597 indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables, es decir, a medida que aumenta el desempeño del directivo, también aumenta significativamente el desempeño del docente. Asimismo, el sig. bilateral de 0.001 es < a 0.005 valor muy cercano a cero, indica que la relación encontrada es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

4.2.1. Contraste de la hipótesis específica 1

Se expone las hipótesis estadísticas:

H₀: El desempeño directivo no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de las estudiantes.

H₁: El desempeño directivo se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de las estudiantes.

Tabla 12

Correlación Desempeño Directivo y la Preparación Para el Aprendizaje

			VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO	Preparación para el aprendizaje
VARIABLE DIRECTIVO	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 26	,515** 26
Preparación aprendizaje	para el	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,515** ,001 26	1 26

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

INTERPRETACIÓN:

La tabla 12 ofrece pruebas concretas que respaldan de manera contundente la idea de que el rendimiento de la dirección está estrechamente vinculado a la preparación para el aprendizaje de los alumnos en la institución Gabriela Mistral. Un valor de correlación de Pearson de 0,515 sugiere una relación positiva moderada entre el rendimiento de los directivos y la capacidad de los estudiantes para prepararse para el aprendizaje. En otras palabras, a medida que los estudiantes perciben una mejora en el desempeño del directivo, su disposición para aprender también tiende a incrementarse. Por otra parte, lo siguiente: Un valor bilateral de $0.001 < a 0.005$, cercano a cero, sugiere que la relación identificada

es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se valida la hipótesis alternativa.

4.2.2. Contraste de la hipótesis específica 2

Se expone las hipótesis estadísticas:

H₀: El desempeño directivo no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de las estudiantes.

H₁: El desempeño directivo se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de las estudiantes.

Tabla 13

Correlación Desempeño Directivo y la Enseñanza Para el Aprendizaje

			VARIABLE	
			DESEMPEÑO DIRECTIVO	Enseñanza para el aprendizaje
VARIABLE DIRECTIVO	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,498**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	26	26
Enseñanza para el aprendizaje		Correlación de Pearson	,498**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	26	26

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

INTERPRETACIÓN:

De la tabla 13 el estadístico de correlación de Pearson es 0,498, este valor indica una correlación positiva moderada entre el desempeño del directivo y la dimensión calidad de la enseñanza para el aprendizaje. Es decir, a medida que aumenta el desempeño percibido del directivo, también tiende a aumentar la calidad de la enseñanza enfocada en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, la sig. Bilateral de 0,001, valor, cercano a cero, nos indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

4.2.3. Contraste de la hipótesis específica 3

Se expone las hipótesis estadísticas:

H₀: El desempeño directivo no se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H₁: El desempeño directivo se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 14

Correlación Desempeño Directivo y la Participación Articulada

			VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO	Participación en la gestión articulada.
VARIABLE DIRECTIVO	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 26	,198 26 ,003
Participación en la gestión articulada.		Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,198 ,003 26	1 26

Nota. SPSS.V25

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 14, la correlación de Pearson de 0,198, este valor indica una correlación positiva débil entre el desempeño del directivo y la dimensión participación en la gestión articulada. Es decir, a medida que aumenta el desempeño percibido del directivo, tiende a aumentar ligeramente la participación en la gestión articulada, pero la relación no es muy fuerte. Asimismo, el sig. Bilateral de 0,003 es mayor a 0,05, nos indica que la relación encontrada no es estadísticamente significativa. Se acepta la hipótesis alterna.

4.2.4. Contraste de la hipótesis específica 4

Se expone las hipótesis estadísticas:

Ho: El desempeño directivo no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H1: El desempeño directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 15

Correlación Desempeño Directivo y el Desarrollo Profesional

		VARIABLE	
		DESEMPEÑO DIRECTIVO	Desarrollo profesional.
VARIABLE DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,392*
	Sig. (bilateral)		,004
	N	26	26
Desarrollo profesional.	Correlación de Pearson	,392*	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	26	26

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La tabla 15 proporciona evidencia empírica que apoya la afirmación de que el desempeño directivo se relaciona significativamente con la dimensión el desarrollo profesional de los docentes. La correlación de Pearson de 0,392, este valor indica una correlación positiva moderada entre el desempeño del directivo y la dimensión el desarrollo profesional del docente. Es decir, a medida que aumenta el desempeño percibido del directivo, también tiende a aumentar el nivel de desarrollo profesional reportado por los docentes. El sig. Bilateral de 0,048 valor, cercano a 0,05, nos indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de esta investigación es analizar el “DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA – LIMA 2024” Se busca también establecer si existe una correlación entre el desempeño de la dirección y el de los docentes, así como explorar las dimensiones asociadas: preparación para el aprendizaje, enseñanza orientada al aprendizaje, participación colaborativa y desarrollo profesional en el año 2024. El análisis de la información obtenida en la investigación ha permitido validar tanto la hipótesis general como las específicas en relación con el desempeño directivo y docente de los educadores de la institución educativa Gabriela Mistral, ubicada en Jesús María – Lima 2024. Esto se refleja en la tabla 10, donde se observa un coeficiente de Pearson de 0. 597 y un nivel de significancia de 0. 001 Dado que este último es inferior a 0. 05, se concluye que existe una correlación entre las variables analizadas.

Esta es una técnica de desarrollo profesional para los docentes que se enfoca profundamente en la institución educativa y efectivamente impulsa la mejora en varios de sus métodos de instrucción y, como resultado lógico, resulta en un aprendizaje significativo para los alumnos. Tal como se mencionó anteriormente, esta técnica se enfoca en el desarrollo de profesores que refuerza sus habilidades y competencias existentes, pero al mismo tiempo, aborda y “corrige” sus debilidades a través de un enfoque reflexivo y crítico. Debido a que la metodología en cuestión permite a su vez la creación de medidas de intervención en la división educativa de la administración interna de la IE, dicho apoyo se convierte en un recurso indispensable para los educadores y los administradores que buscan



mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es crucial recordar, además, que la gestión del rendimiento tiene lugar como un proceso continuo que demanda desarrollo profesional constante y capacitación perpetua. Para desempeñarse de manera adecuada y efectiva en su capacitación, un gerente de IE debe estar abierto al aprendizaje continuo y al desarrollo de su conjunto de habilidades. Levantar el cambio la dirección dependerá en gran medida de cómo está capacitado un gerente de IE de un abanico de habilidades y competencias. Estas habilidades y competencias se pueden dividir en varios grupos, desde la comunicación eficaz hasta hacer decisiones poco recíprocas.

Resultado que coincide con el estudio de Condori (2023) demostrando un vínculo fuerte y directa de (0,869) entre el liderazgo directivo y la eficacia docente. Además, el umbral de significación estadística (0,05) no fue superado por el p valor = 0,000), lo que indica una relación fuerte y positiva de las variables. Para, Ponce (2023) su investigación concuerda con el presente estudio donde los resultados mostraron que el rendimiento de los docentes y el liderazgo directivo tienen una relación (+) y significativa de (0,504). Esto indica que se observa un mejor desempeño general de los docentes cuando los directores utilizan técnicas efectivas de coaching pedagógico, como la tutoría, el estímulo y el apoyo a los docentes en su crecimiento profesional.

El proceso pedagógico adquiere a través de la indagación y el análisis crítico, entre otros, que son cruciales para el funcionamiento general del estudiante. Los instructores juegan un papel importante en el apoyo al aprendizaje reflexivo, crítico y creativo del estudiante. Los docentes deben fomentar que los estudiantes aprendan de manera creativa y razonada utilizando diversas herramientas



alternativas de heterogéneas fuentes de información. El enfoque grupal en la forma de enseñanza aprendizaje también sirve como otra avenida valiosa para los estudiantes; los estudiantes deben ser animados a estudiar y trabajar juntos en grupos para compartir conocimientos uno con el otro mientras crece como equipo también y apoyándose unos a otros en su capacidad. En general, la conclusión aquí es que cuando se utilizan los procedimientos educativos de forma efectiva y adecuada, los estudiantes se ven impulsado a ser investigador, creativos y reflexivos en sus actividades. Esto resulta en un nivel más alto de expectativas de resultados del aprendizaje.

Asimismo, para los autores, Incio y Capuñay (2020) conciertan con el estudio donde revelan una correlación estadísticamente significativa y sólida del estilo de liderazgo autoritario del director y el rendimiento laboral de los instructores ($r = 0,8341$), además, se descubrió una relación muy sustancial del liderazgo democrático del director y el rendimiento académico de los profesores ($r=0,9795$). Por último, se descubrió una correlación muy sustancial y sólida entre el modo de liderazgo liberal del director y el rendimiento laboral de los profesores ($r=0,9868$). Asimismo, Sánchez (2021) en su estudio cito si el liderazgo directivo y la eficacia docente se correlacionan, determinando que existe una correlación sustancial de ($\rho = 0,589$) con un valor de significación inferior al umbral de fiabilidad ($0,000 < 0,05$). Los hallazgos indican que, existe una conexión positiva del liderazgo directivo y la eficacia docente, autor que concuerda con los hallazgos de la presente investigación.

La atmósfera en una institución es notablemente impulsada por la mejora de capacidades interpersonal, intrapersonales y emocionales, así como por el



desarrollo de trabajo e n equipo. Un clima que es advocated por la atmósfera interna de una institución tiene un efecto transformativo espectacular en su liderazgo y actitud hacia las tareas. Este clima es una herramienta crucial para alcanzar metas y planes estratégicos de una institución; con el mismo nombre de paisaje inusual San Gerardo, todos los componentes se convierten en herramientas con las que se puede generar desarrollo sostenido. Por tanto, hay que apoyar el trabajo en equipo de manera que produzca empresas comunes e ideas más unificadas; que de lugar a la toma de decisiones. Así se puede maximizar las fortalezas de cada uno de los trabajadores de un equipo y de todo el equipo, de manera que se logre una verdadera sinergia, así como el fortalecimiento de la responsabilidad y la adaptación al cambio; por último, hará que el modelo de trabajo interdisciplinario sea sostenible.

Al igual que las interacciones positivas entre miembros pueden crear un ambiente cálido, el trabajo en equipo y la autenticidad psicosocial de los actores son fundamentales. Las interacciones son vitales para cultivar el talento natural de un administrador o líder nacido, así mismo como efectividad interpersonal y desarrollo de interacciones enriquecedoras. Estas son conocimientos fundamentales que se requieren en el campo de la planificación, y sólo por medio de su utilización hará posible que una institución sea llevada a metas y resultados calculados. Es esencial no sólo la evaluación de los que se reciben, pero también debe descubrirse claramente el blanco de tus disparos y cada acción tomada debe ser planeada a fondo para que sea plausible. Con una orientación hacia la planificación, un director pedagógico puede establecer la política, programas, actividades y objetivos que necesitará una escuela para satisfacer sus futuras necesidades.



A ello se suma, Ramírez (2023) concluyendo que en su estudio mostraron una correlación $p < 0,01$ moderadamente positiva ($Rho = 0,684$) del liderazgo directivo y la eficacia docente. Esto indica que pre-existe una fuerte correlación de las variables, y que un mayor liderazgo directivo está vinculado a niveles más altos de rendimiento entre los profesores. Por último, el autor Bravo (2020) coincide que el vínculo del liderazgo directivo y desempeño docente mostró una correlación (+) y significativa (Rho de 0,846). Su estudio concluye que el liderazgo administrativo y el desempeño docente en las IE privadas de Lima Metropolitana tiene una fuerte asociación (+). Esto señala que existe una correlación (+) entre la mejora de la eficacia general de los docentes y un liderazgo administrativo competente.

No obstante, como un gerente educativo puede hacer cumplir efectiva y sosteniblemente sus objetivos estratégicos la buena organización, la capacidad de decidir informada de que acciones tomar, cómo se deben realizar y también quién es el candidato apropiado para realizar esa acción, es esencial. En otras palabras, la organización se traduce en la separación clara de las funciones, deberes y los departamentos, garantizando un funcionamiento eficiente de la institución. La actividad coordinadora de un proyecto educativo implica muchos puestos de trabajo. Un rector debe ser capaz de organizar los diferentes departamentos de tal manera que puedan trabajar juntos sin problemas para alcanzar metas conjuntas. Por tanto, una gestión eficiente asegura que los educadores, los trabajadores de apoyo y los administradores pueden colaborar de manera sinérgica para progresar en todos los proyectos y metas de la institución educativa. Como todos los profesores en su trabajo docente, consideran meticulosamente los requisitos y las características individuales de los alumnos y crean planes de clase concisos, bien organizados y orientados al estudiante que cumplen con el contenido del currículo.



Además, tienen un profundo conocimiento de la materia y usan una multitud de estrategias y actividades de enseñanza efectivas para promover un aprendizaje significativo y participativo. Crea y administra evaluaciones regulares que les permiten seguir el progreso de los alumnos, comprender los aspectos que necesitan mejorar y compartir comentarios útiles y constructivos a tiempo, controlar activamente el comportamiento, promover un lugar de trabajo positivo y seguro y alentar a todos los alumnos activamente involucrados en el proceso de aprendizaje, creando un entorno propicio para el aprendizaje (Redalyc, 2019).

Por lo tanto, el tercer aspecto tiene que ver con la ética profesional, que es crucial para salvaguardar los intereses de los educandos y la profesionalidad de los servicios que prestan los profesionales en el campo de la enseñanza. Para que la profesión y los educadores sean respetados y creíbles, los educadores deben comportarse de manera ética. De esta manera permanecen al día con las innovaciones en las áreas de la pedagogía y la educación, siempre son rectos y honestos, respetan la intimidad de los educandos, son tolerantes en lo que respecta a la diversidad y promueven la moral como decencia, responsabilidad y respeto. En cuanto al rol de los módulos en el desarrollo del educador, el tercero lo lleva a examinar sus prácticas permanentemente y a buscar maneras de mejorar. Por último, se da cuenta de su rol de agente social y lucha por un constante avance de la sociedad en general y la de la educación en particular.

El profesor es positivo, entusiasta y proactivo en su labor, lo que lo lleva a buscar oportunidades para mejorar su práctica docente y aportar al éxito académico de sus alumnos. Es creativo e innovador, lo que le permite ofrecer constantemente nuevas metodologías y recursos que motivan a los alumnos y promueven un



proceso de aprendizaje activo y participativo. El progreso personal es el impulso intrínseco que conduce a un individuo a crecer y a lo que el individuo puede progresar más allá de su crecimiento natural basado en su edad. Es evidente que disfruta enseñar y tiene un auténtico amor por el aprendizaje a través de su entusiasmo y su activa presencia con sus alumnos. Es un profesional que enfrenta la adversidad con una actitud constante y adaptabilidad al cambio y a las necesidades que le surgen en el entorno educativo actual. Según Montoya et al: "Nadie puede negar que estamos pasando por lo que quizás, pueda considerarse el mayor desafío de la ciudadanía global, la educación y nuestras vidas."

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó una relación positiva fuerte, según los resultados del coeficiente estadístico de Pearson de 0,597 entre el desempeño directivo y la variable desempeño docente. Además, según los resultados de la prueba de hipótesis con 0,001 cumple con la condición de ser menor que el alfa (0.5). por lo tanto, la relación es significativa. Es decir, el rol directivo, juega un papel importante en la mejora de la calidad educativa. Al fortalecer el liderazgo directivo y crear un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo, se pueden logra mejorar el desempeño docente. Se concluye aceptando la hipótesis alterna (H_1) y rechazando la hipótesis nula (H_0)

SEGUNDA. Se identificó una relación positiva moderada, según los resultados del coeficiente estadístico de Pearson de 0,515 entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje. Además, según los resultados de la prueba de hipótesis con 0,001 cumple con la condición de ser menor que el alfa (0.5). Por lo tanto, la relación es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y rechaza la hipótesis nula (H_0).

TERCERA. Se conoció una relación positiva moderada, según los resultados del coeficiente estadístico de Pearson de 0,498 entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje. Además, según los resultados de la prueba de hipótesis con 0,001 cumple con la condición de ser menor que el alfa (0.5). Por lo tanto, la relación es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y rechaza la hipótesis nula (H_0).

CUARTA. Se estableció una relación positiva debil, según los resultados del coeficiente estadístico de Pearson de 0,198 entre el desempeño directivo y la



participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Además, según los resultados de la prueba de hipótesis con 0,003 cumple con la condición de ser menor que el alfa (0.5). Por lo tanto, la relación es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y rechaza la hipótesis nula (H_0).

QUINTA. Se idéntico una relación positiva moderada, según los resultados del coeficiente estadístico de Pearson de 0,392 entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Además, según los resultados de la prueba de hipótesis con 0,004 cumple con la condición de ser menor que el alfa (0.5). Por lo tanto, la relación es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y rechaza la hipótesis nula (H_0).



RECOMENDACIONES

PRIMERA. A la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL N°03, implementar programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos específicamente a los directivos de las instituciones educativas. Estos programas deben fortalecer las competencias de liderazgo, gestión pedagógica, comunicación asertiva y resolución de conflictos, ya que el estudio ha demostrado que un buen desempeño directivo influye directamente en la calidad del desempeño docente.

SEGUNDA. Al director de la Institución Educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima, fortalecer el desempeño directivo para generar un impacto positivo en todos los aspectos del proceso educativo, desde la preparación para el aprendizaje hasta la participación en la gestión escolar. Un programa integral de desarrollo de desempeño directivo permitirá a los directores convertirse en agentes de cambio y mejorar la calidad educativa en la Institución Educativa Gabriela Mistral.

TERCERA. Al director de la Institución Educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima; implementar un programa de desarrollo profesional docente basado en comunidades de práctica reflexiva, fortaleciendo el liderazgo pedagógico y la gestión escolar colaborativa.

CUARTA. A los docentes de la Institución Educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima; fomentar la investigación-acción permitirá a la comunidad educativa involucrarse en la resolución de problemas y en la mejora de la práctica educativa. Al fomentar esta metodología, se fortalecerá la capacidad de la institución para adaptarse a los cambios y mejorar continuamente.



QUINTA. A los docentes de la Institución Educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima; implementar un programa de desarrollo profesional docente continuo permitirá actualizar las competencias de los docentes, mejorar sus prácticas pedagógicas y, en consecuencia, elevar la calidad de la educación en la institución.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, T. L. L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280–1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Ampuero, R., N. (2022). Enseñanza aprendizaje: Síntesis del análisis conceptual desde el enfoque centrado en procesos. *Revista de Ciencias Sociales*, 126–135. <https://www.redalyc.org/journal/280/28073815009/html/>
- Bravo Herrera, L. E. (2020). *El Liderazgo Directivo Y El Desempeño Docente En Una Institución Educativa Privada De Lima Metropolitana* [Universidad Marcelino Champagnat]. <https://doi.org/ORCID:0000-0003-4358-8900>
- Carrasco, D. (2006) *Metodología de La Investigación Científica*. Kupdf.Net. Retrieved June 10, 2022, from https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Casamajor, A. (2010). Formar docentes para la equidad. Argentina: TESEO. <https://www.editorialteseo.com/archivos/2853/formar-docentes-para-la-equidad-ii/>
- Condori, L. F. R. (2023). *Influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en la Red Ubinas - Matalaque, Moquegua 2019* [Universidad San Pedro]. <https://doi.org/0000-0002-7005-3568>
- Covarrubias Apablaza, C. G. (2013). *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile*. <http://file:///C:/Users/pedagogico%20puno/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYElDesempenoDocenteElCasoDeC-4457452.pdf>
- Chiavenato, Idalberto. (2000). Administración general. México: McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Ccoto Tacusi, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la*



Educación, 7(29),

1361–1373.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>

De la Puente Acosta, N. de Los Milagros, Sierralta Pinedo, S., Guerra Castellanos, Y. B., & Peñalver Higuera, M. J. (2024). La gestión educativa como esencialidad en el desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 55–74. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3147>

Escanio De León, M. N. (2023). Liderazgo del directivo escolar como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en educación secundaria. *MENTOR revista de investigación educativa y deportiva*, 2(Especial), 846–871. <https://doi.org/10.56200/mried.v2iespecial.6464>

Espinoza, S. O. N. (2024). *Acompañamiento directivo y desempeño docente en el logro de aprendizajes de las instituciones educativas de Pasco, 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://doi.org/orcid.org/0000-0001-5077-3974>

Equipo Editorial de Indeed. (2023). *Competencias de la gestión educativa*. Indeed.com. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/competencias-gestion-educativa>

Fernandez Ramos, R. (2023). *Liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°32002 Virgen del Carmen de la Región Huánuco en el periodo 2019* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9334>

Foro de Educación (2005): "La ética profesional: un elemento clave para la calidad de la educación." <https://www.foroeducacion.com/ojs/>

Flores Ocaña, E. R., y Chunga Pingo, G. E. (2023). Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente de una Red Educativa Rural. *EVSOS*, 1(3), 71–88. <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.35>



- Grasso, L. (2006). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Editorial Brujas.
https://books.google.at/books?id=jL_yS1pfbMoC
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Huamán Reymundo, R. E. (2023). *Liderazgo del director y desempeño de los docentes en la IEP "Los Niños del Milenio", Medio Mundo, Végueta, 2019* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8338>
- Incio Florez, F. A., y Capuñay Sanchez, D. L. (2020). Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas Particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- León Ortiz, A. Y. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022*. Lareferencia.info.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106115>
- López Girón, R. G., & Escalante López, M. (2023). Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra - Lima 2022. *IGOVERNANZA*, 6(22), 455–475. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.261>
- Medina Revolledo, J. R. (2024). *El liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas, La Arena- Piura 2024* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147244>
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: MINEDU.



MINEDU. (2016). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

MINEDU. (2017). Actualización a la RSG 008-2016. Lima: MINEDU.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/123819-008-2016>

Montoya, A., de Arias, L. P., Montoya, L. M. V., & Liliana, C. (2008). *El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual*.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>

Palpa, L. (2018). El trabajo colegiado, una alternativa a fin de reforzar el accionar del profesor de grado e incrementar la marca de logro favorable, en el área curricular de matemática del 4to grado de educación primaria de la I.E N° 1190
"https://biblioteca.semisud.org/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=106874"

Ponce, C. Luz. Z. (2023). *Coaching pedagógico del director y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Chanchamayo - 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://doi.org/orcid.org/0000-0001-8801-5618>

Porras, B. S. (2024). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Colquepata, Paucartambo, Cusco- 2023* [Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco].
<https://doi.org/ORCID:0000-0002-4475-1215>

Quispe-Llactahuaman, Sarita Melisa Dávila-Asenjo, Mónica Cubas-Díaz, Maribel Tapia-Díaz, Abel. (2023). *Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú*. Cidecuador.org.
<https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/2505>

Ramirez, G. B. P. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122315>



- Redalyc (2019). "La Dimensión Pedagógica en Programas Académicos de la Universidad de Caldas."
<https://www.redalyc.org/pdf/1341/134116845004.pdf>
- Ruiz, Agurto. D. F. (2018). *Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Plan de acción*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ruiz, M. Manuel. (2012). *Técnicas E Instrumentos De Investigación*. Eumed.net.
https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Sampieri Bulbarela, M. (2023). *Monitorización del progreso en el aprendizaje. Marco teórico y evidencia empírica en la aplicación de teorías de evaluación y monitoreo de procesos en la creación de herramientas para monitorear el progreso en el aprendizaje en escenarios de e-learning* (J. M. Monguet Fierro, Ed.) [Universitat Politècnica de Catalunya].
<https://doi.org/10.5821/dissertation-2117-93860>
- Sánchez, L. P. S. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://doi.org/ORCID:0000-0001-6281-290X>
- UNESCO. (2016). Reporte mundial sobre la educación: Hacia una meta más elevada. París: UNESCO.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248073_spa
- Venturo, B. J. D. (2023). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2022* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7316>
- Zarzosa, C. Gutberto. L. (2024). *Desempeño directivo y desempeño docente en el desarrollo de la calidad educativa en instituciones educativas públicas, Lima Este – 2023* [Universidad César Vallejo].



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema General ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de las estudiantes de la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024? ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de las alumnas de la institución educativa	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024 Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y la preparación para el aprendizaje de las estudiantes de la de la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024 Determinar la relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús	Hipótesis General El desempeño directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024 Hipótesis específicas El desempeño directivo se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de las estudiantes de la de la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024 El desempeño directivo se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de las estudiantes de la de la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024	Variable 1 Desempeño directivo Variable 2 Desempeño docente	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes D2: Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes D3: preparación para el aprendizaje de los estudiantes D4: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes D5: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Enfoque de la investigación es cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Diseño: el diseño de esta investigación es no experimental, transversal, Correlacional no causal Ox M Oy Donde: M= representa la muestra (docentes) OX= variable (x) desempeño directivo OY= Variable (Y)



Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024? ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024? ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024?	María Lima 2024. Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024 Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024	El desempeño directivo se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024 El desempeño directivo se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima 2024		D6: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desempeño docente R = coeficiente de correlación de ambas variables Método Hipotético-deductivo Muestra 26 docentes de la institución educativa Gabriela Mistral, Jesús María Lima
--	---	---	--	--	--

ANEXO 2. MATRIZ OPERACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Desempeño directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	• Conduce de manera participativa la planificación institucional • Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad • Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad • Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas.
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	• Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. • Planifica la enseñanza de forma colegiada
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Crea un clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales



ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION

Cuestionario sobre desempeño docente 2024

Estimado docente (a): Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre desempeño docente.

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted

con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

N°	Ítems	Posibles respuestas			
		1	2	3	4
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
1	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.				
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.				
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente				
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				
6	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes				
7	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.				



8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.				
9	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa				
10	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.				
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
11	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.				
12	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.				
13	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.				
14	Estimula las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.				
15	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.				
16	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.				
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.				
18	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.				
19	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.				
20	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean logra.				

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)



Cuestionario sobre desempeño docente 2024

DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	• Conduce de manera participativa la planificación institucional • Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad • Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad • Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas.
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	• Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.

Cuestionario sobre desempeño docente 2024

Estimado docente (a): Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre desempeño docente.

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted

con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)

N°	Ítems	Posibles respuestas			
		1	2	3	4
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.				
4	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes.				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.				
8	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
9	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
10	Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
11	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				



13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.				
14	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.				
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
19	Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				
20	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.				
23	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
24	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
25	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
26	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.				
27	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.				
28	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.				
29	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				
30	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos.				
31	Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.				

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Calificación: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Destacado (4)



A. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. • Planifica la enseñanza de forma colegiada
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Crea un clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. 5. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales



MATRIZ DE BASE DE DATOS

N°	DESEMPEÑO DIRECTIVO										DESEMPEÑO DOCENTE								
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-20	
1	1	5	5	2	3	3	5	4	2	3	5	1	2	3	1	2	2	3	
2	1	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	4	5	5	4	4	2	4	
3	5	1	3	3	1	4	2	3	1	1	2	3	1	3	2	3	5	5	
4	5	1	1	5	1	2	4	5	5	1	4	4	4	2	1	2	1	2	
5	3	4	2	4	5	3	5	2	2	4	2	1	4	3	5	5	4	5	
6	3	5	4	3	1	2	1	1	3	1	5	1	5	2	1	5	3	2	
7	4	2	5	1	2	2	1	3	1	1	4	4	3	1	5	5	1	1	
8	4	4	2	4	2	4	1	1	1	5	1	1	1	2	3	4	1	3	
9	2	2	2	1	2	5	5	2	3	3	1	2	3	2	3	5	4	5	
10	4	5	1	3	2	4	1	2	2	3	1	3	2	5	1	2	5	2	
11	2	1	2	5	5	2	5	4	5	4	3	2	5	3	2	3	1	4	
12	5	5	1	3	1	1	5	4	2	1	3	3	2	5	5	4	3	5	
13	3	4	5	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	3	1	5	3	4	
14	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	4	2	3	3	3	4	5	4	
15	5	2	1	5	5	3	3	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	5	
16	5	2	2	4	2	2	4	4	4	5	1	3	1	5	2	4	1	5	
17	1	2	5	2	5	4	4	5	1	4	1	3	1	3	3	3	2	1	
18	5	5	4	1	4	1	5	5	3	1	1	5	1	3	5	5	5	1	
19	3	1	3	1	5	2	2	1	4	3	3	3	3	2	1	2	4	2	
20	5	1	2	4	5	5	2	5	5	5	2	2	1	2	5	3	4	4	
21	3	3	2	2	2	2	3	4	1	1	3	2	3	3	4	5	5	4	
22	2	1	4	1	3	4	1	5	3	2	1	2	3	5	1	4	3	1	
23	2	3	3	2	2	1	4	5	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	
24	5	4	1	1	1	5	1	3	2	4	4	3	1	2	5	3	4	2	
25	3	1	4	4	4	2	3	2	1	4	3	5	5	1	1	4	4	2	
26	1	3	5	4	4	4	4	3	5	1	3	4	3	5	2	2	4	1	



ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: KATIA FERRANDIZ JARA
- 1.2. Validado por: Mgtr. GERCY GONZALO PUMA PUMA
- 1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: DESEMPEÑO DIRECTIVO

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE 90%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, ENERO 2025

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: KATIA FERRANDIZ JARA
- 1.2. Validado por: DR. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
- 1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE 90%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, ENERO 2025

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento:KATIA...FERRANDIZ...JARA.....
- 1.2. Validado por: ..DR..LEOPOLDO..WENCESLAO..CONDORI..CARI.....
- 1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: ...DESEMPEÑO DOCENTE.....

II. ASPECTOS A EVALUAR

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

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:FAVORABLE.....
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:EXCELENTE.....
- V. OBSERVACIONES:NINGUNA.....
- LUGAR Y FECHA:JULIACA, ENERO 2025.....

FIRMA DEL EXPERTO

[Firma manuscrita]



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 30 - 09 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: KATIA FERRANDIZ JARA
 Dirección: AV. ARNALDO MÁRQUEZ 2401 DPTO.1601 JESUS MARIA -
 DNI Camé de Extranjería/Pasaporte N°: 02170315
 Teléfono: 901016774 email: Katia2020.a1v8@gmail.com
 Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI Camé de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____
 Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
 Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA
 Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN
 Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
 Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
 Título: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL, JESÚS MARÍA - LIMA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CORTE TRANSACCIONAL, CORRELACIÓN, DESEMPEÑO DIRECTIVO

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

2

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

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



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ 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)

- ☒ Si, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Si, 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 – P34

Firma de Autor



huella digital

30 - 09 - 2025

Fecha