

CARTA N° 0014-2026-KEM/AAAT-PSEP-UNH/HVCA.

A : **Dra. MILAGROS PIÑAS ZAMUDIO**
DIRECTORA DEL PSEP-UNH

ASUNTO : **ELEVO PROYECTO DE TESIS PARA SU TRAMITE DE**
APROBACION, INSCRIPCIÓN DE TITULO

FECHA : **Huancavelica, 11 de mayo del 2026**

Por medio del presente me dirijo a su Despacho; a fin de remitir 01 proyecto para su trámite de acuerdo a detalle siguiente

EGRESADO (A)	SOLICITA	FECHA PROBABLE DE SUSTENTACION
ABELARDO DÍAZ VÁSQUEZ EDITH YÉSICA INGA ÑAHUINCOPA	APROBACION, INSCRIPCION DE TITULO	MAYO DEL 2027

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes



Ing. KATHERINE ESCOBAR MEZA
(e) AREA DE TITULACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Decanatura

RESOLUCIÓN N° 0294-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 05 de marzo de 2026

VISTO:

Solicitud de los egresados Edith Yésica, Inga Ñahuincopa y Abelardo, Díaz Vásquez con oficio N° 0152-2026-UNH/PSEP-FCED, de fecha (06.02.2026), del Proyecto de Investigación Titulado: Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Yauli – La Oroya, copia de DNI de los egresados, derivado con Proveído de Decanatura N° 0382-2026-UNH/FCED, de fecha (06.02.2026); y con Proveído de Secretaria Docente N° 0496-2026-UNH/SD-FCED, de fecha (26.02.2025), y;

CONSIDERANDO:

El artículo 1° de la ley de firmas y certificados digitales aprobado mediante Ley N° 27269 señala que la misma tiene por “objetivo regular la utilización de las firmas electrónicas otorgándole la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad”.

En consonancia con ello, el Reglamento de la Ley de firmas y certificados digitales aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, dispone en su artículo 3° que “la firma digital generada dentro de la Infraestructura Oficial de firma Electrónica tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita. En tal sentido, cuando la ley exija la firma de una persona, ese requisito se entenderá cumplido en relación con un documento electrónico si se utiliza una firma digital generado en el marco de la Infraestructura Oficial de la Firma Electrónica (...)”.

A mayores, el artículo 6° de la norma bajo comentario⁷ establece también que la firma digital es aquella firma electrónica que tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita, siempre y cuando haya sido generado por el prestador de servicios de Certificación digital⁸ debidamente acreditado⁹ ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (en adelante, el Indecopi), quien desempeña el rol de Autoridad Administrativa competente¹⁰.

Que, de conformidad con los Arts. 44°, inciso b), d), e), f), g) h), i), j), k), l), m), n) y o), del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 1068-2024.CU-UNH, de fecha (13.09.2024), el proyecto de investigación se inicia con la presentación de un (01) ejemplar del proyecto de investigación en medio digital formato PDF, al Programa de Segunda Especialidad, solicitando, designación de un docente asesor. El proyecto de investigación, puede ser elaborado en forma individual o por dos integrantes de la misma mención de Segunda Especialidad, a partir del II ciclo de estudios. La Directora del Programa de Segunda Especialidad designará al docente asesor teniendo en cuenta el tema de investigación, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. El Programa de Segunda Especialidad, designará a un docente ordinario o contratado (A1 o B1), como asesor. El asesor designado tendrá un plazo de 15 días hábiles para la revisión del Proyecto del trabajo de Investigación y emitirá un informe a la Dirección, en caso de incumplimiento procede el cambio de asesor. El director remitirá el respectivo cambio al decano, para la emisión de la Resolución en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. A partir de la designación del asesor, el egresado para formalizar la inscripción y aprobación del proyecto de investigación, presentará una solicitud adjuntando el informe de aprobación del asesor, un ejemplar del proyecto de investigación en medio digital PDF y pago de acuerdo al TUPA pidiendo la inscripción oficial de su proyecto de investigación. El proyecto de investigación será evaluado por el asesor y su opinión favorable será requisito necesario para que se disponga la inscripción y aprobación del proyecto mediante una resolución.

El proyecto de investigación aprobado, será remitido a la decanatura, para que emita la resolución de aprobación e inscripción del mismo. El egresado procederá a desarrollar el informe final de tesis con la orientación del docente asesor. Inscrito el proyecto de tesis, las modificaciones posteriores requieren informe favorable del docente asesor y jurado evaluador. Debiendo inscribirse nuevamente el proyecto modificado y aprobado con acto





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Decanatura



RESOLUCIÓN N° 0294-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 05 de marzo de 2026

resolutivo. El docente asesor es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del informe final de tesis. El proyecto de investigación aprobado mediante acto resolutivo, tendrá una **vigencia de 03 años** (incluye ejecución, culminación del informe final de tesis solicitando designación de jurado). Vencido el plazo de ejecución, el egresado puede solicitar ampliación excepcionalmente por seis meses previo informe del asesor. Vencido este plazo, el estudiante deberá presentar un nuevo proyecto de investigación para su evaluación y registro, los derechos de pagos que hizo anteriormente quedan sin efecto. En caso que el asesor incumple sus funciones, al exceder el tiempo de 20 días hábiles sin presentar su informe, será sustituido por otro docente.

Que, los egresados Edith Yésica, Inga Ñahuincopa y Abelardo, Díaz Vásquez, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica adjunta, el Proyecto de Investigación Titulado: Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Yauli – La Oroya, con Oficio N° 0152-2026-UNH/PSEP-FCED, de fecha (06.02.2026), propone al asesor por lo que resulta pertinente emitir la resolución correspondiente. El Decano dispone al Secretario Docente de la Facultad para la emisión de resolución.

Que, el asesor es responsable para la revisión en un plazo de 15 días hábiles del Proyecto de Investigación, con Título Tentativo: Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Yauli – La Oroya, presentado por los egresados Edith Yésica, Inga Ñahuincopa y Abelardo, Díaz Vásquez, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica.

En uso de las atribuciones que le confieren al Decano, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto vigente de la Universidad Nacional de Huancavelica y Resolución del Comité Electoral Universitario N° 001-2023-CEU-AU-UNH de fecha (28.06.2023);

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DESIGNAR, como asesor al Mtro. Hugo Mendoza Ramos, del Proyecto de Investigación Titulado: Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Yauli – La Oroya, presentado por los egresados Edith Yésica, Inga Ñahuincopa y Abelardo, Díaz Vásquez, a fines de optar el título de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de Segunda Especialidad Profesional, de la Facultad de Ciencias de la Educación.

ARTÍCULO SEGUNDO. -NOTIFICAR con la presente al asesor, a lo interesados, al Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación, para los fines que estime conveniente.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Abel Gonzales Castro
Decano

Facultad de Ciencias de la Educación

CLTA/*yvv

Dr. Christian Luis Torres Acevedo
Secretario Docente

Facultad de Ciencias de la Educación



Este es un documento auténtico imprimible de un elemento electrónico archivado en la Universidad Nacional de Huancavelica, siguiendo lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070.2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificados a través de la siguiente dirección. <https://www.appunh.com/validar-documento/3f21861c-c201-4290-8746-151f413252f4/verificar>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

Investigador (es)	DÍAZ VÁSQUEZ ABELARDO
	INGA ÑAHUINCOPA EDITH YÉSICA
Título del Proyecto de Investigación	Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Yauli – La Oroya
Asesor (a)	Hugo Mendoza Ramos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1	2	3	4	5

TÍTULO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	El título presenta claridad y precisión (15 a 20 palabras)			X		
2	Especifica la variable y/o la relación de variables, la población de estudio y ámbito de estudio			X		

CAPÍTULO I [PROBLEMA] PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		1	2	3	4	5
3	Se describe el problema con fundamentación teórica y empírica			X		
4	Se delimita y contextualiza el problema			X		
5	La redacción del planteamiento del problema es coherente			X		

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		1	2	3	4	5
6	La formulación del problema está redactado sin ambigüedad				X	
7	El problema presenta la variable y/o la relación de variables y la población				X	

OBJETIVOS		1	2	3	4	5
8	El objetivo general es claro y evidencia el propósito del estudio			X		
9	Los objetivos se vinculan con los problemas de investigación			X		
10	Los objetivos específicos se derivan del objetivo general y son factibles de alcanzar			X		

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO		1	2	3	4	5
11	Se exponen las razones ¿por qué? y ¿para qué? del estudio			X		

CAPÍTULO II [MARCO TEÓRICO] ANTECEDENTES		1	2	3	4	5
12	Se mencionan los antecedentes de estudio			X		
13	En los antecedentes se mencionan el problema, la población y los resultados de la investigación, entre otros.			X		

BASES TEÓRICAS		1	2	3	4	5
14	Existe relación entre las bases teóricas y el problema de investigación			X		
15	La organización de las bases teóricas es coherente y corresponde a las variables de Estudio			X		
16	La redacción de las bases teóricas es clara, coherente y sustentada en fuentes			X		

HIPÓTESIS		1	2	3	4	5
17	La hipótesis se enuncia de manera clara y precisa			X		
18	La hipótesis responde al problema planteado			X		

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS		1	2	3	4	5
19	Se identifican los conceptos más relevantes del estudio			X		
20	Se definen los conceptos básicos según fuentes			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

VARIABLES		1	2	3	4	5
21	Se identifica (n) claramente la (s) variable (s) de estudio			X		
22	Se operacionaliza correctamente la (s) variables (s) de estudio			X		
23	Se proponen de manera clara los indicadores e ítems de la (s) variables (s) a medir			X		

CAPÍTULO III [METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN]		1	2	3	4	5
24	Se identifica con claridad el ámbito de estudio			X		
25	Se fundamenta el tipo y nivel de investigación			X		
26	Existe correspondencia entre nivel y diseño de investigación			X		
27	Se describen los métodos de investigación a utilizar			X		
28	Se identifican con precisión la población y muestra de estudio			X		
29	Se señala el tipo de muestreo a utilizar			X		
30	Se identifican las técnicas e instrumentos a utilizar en el estudio			X		
31	Se señala la fundamentación para la elaboración del instrumento			X		
32	Se establecen las actividades a realizar para la recolección de datos			X		
33	Se especifican las técnicas estadísticas a utilizar en el análisis de datos			X		

CAPÍTULO IV [ASPECTO ADMINISTRATIVO]		1	2	3	4	5
34	Se señala el potencial humano y los recursos materiales			X		
35	El presupuesto y el cronograma de actividades son coherentes			X		

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA		1	2	3	4	5
36	Las referencias bibliográficas están redactadas según el modelo establecido			X		
37	Existe correspondencia entre las referencias bibliográficas presentadas y las citas de texto			X		

ANEXO		1	2	3	4	5
38	La matriz de consistencia expresa la relación de los elementos de la investigación			X		

CONTEO TOTAL DE MARCAS		1	2	3	4	5
(realice el conteo de marcas en cada una de las cinco categorías de la escala y anote)				36	2	
		A	B	C	D	E

Para el **puntaje total** aplicar la siguiente fórmula:

$$Puntaje\ total = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 108 + 8 = 116$$

Para el resultado final, ubicar el puntaje obtenido en la siguiente tabla:

RESULTADO	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	38 – 76
Replantear <input type="radio"/>	77 – 114
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	115 - 190

Nombre del asesor Hugo Mendoza Ramos

Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creado por Ley N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



PROYECTO DE TESIS

Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas
de Yauli – La Oroya

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PEDAGOGICA

PRESENTADO POR:

DÍAZ VÁSQUEZ ABELARDO
INGA ÑAHUINCOPA EDITH YÉSICA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN

GESTIÓN EDUCATIVA

HUANCAMELICA, PERU

2025

Índice

Índice	¡Error! Marcador no definido.
Título	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Formulación del problema.....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación	8
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	13
2.1.3. Antecedentes regionales	17
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1. Gestión educativa	19
2.2.1.1 Definición de gestión educativa	19
2.2.1.2 Teorías de gestión educativa	21
2.2.1.2 Características de gestión educativa	22
2.2.1.2 Importancia de la gestión educativa	23
2.2.1.2 Dimensiones de gestión educativa	24
2.2.2. Desempeño Docente	¡Error! Marcador no definido.5
2.2.1.2 Definición de desempeño docente	25
2.2.1.2 Teorías de desempeño docente	26
2.2.1.2 Características de desempeño docente	27
2.2.1.2 Evaluación de desempeño docente	28
2.3. Definición de términos	31
2.4. Hipótesis	33

2.4.1.	Hipótesis general	33
2.4.2.	Hipótesis específicas	33
2.5.	Variables	33
2.6.	Operacionalización de variables	35
CAPÍTULO III.....		37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		37
3.1.	Ámbito temporal y espacial.....	37
3.2.	Tipo de investigación	37
3.3.	Nivel de investigación.....	37
3.4.	Métodos de investigación.....	38
3.5.	Diseño de investigación.....	38
3.6.	Población, muestra y muestreo	39
3.6.1.	Población.....	39
3.6.2.	Muestra.....	39
3.6.3.	Muestreo.....	39
3.8.	Técnicas y procesamiento de análisis de datos	380
CAPÍTULO IV.		41
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS		41
4.1.	Potencial humano	41
4.2.	Materiales y equipos.....	41
4.3.	Cronograma de actividades	42
4.4.	Presupuesto	42
4.5.	Financiamiento.....	42
Referencias bibliográficas		43
Anexos		49
Matriz de consistencia.....		50
Propuesta del instrumento		5152

Título: Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Yauli – La Oroya

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

En el contexto global, la gestión pedagógica directiva se enfrenta tanto a retos significativos como a avances importantes; según la UNESCO (2024), siguen existiendo desafíos como el 16% de abandono escolar y los bajos niveles de aprendizaje, con 272 millones en el 2023 de niños y adolescentes fuera del sistema educativo y UIS e informe GEM (2024), con dificultades para alcanzar los objetivos educativos esperados. De acuerdo la UNESCO (2025), se han conseguido progresos como el incremento en los niveles de alfabetización entre jóvenes y adultos, así como la reducción de la desigualdad de género.

El rol de los directivos y docentes es fundamental en la construcción del futuro ya que contribuyen al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que promueve una educación inclusiva, equitativa y de calidad. A medida que se acerca el año 2030, se hace cada vez más evidente una preocupación global: la creciente escasez de docentes; en respuesta a esta problemática, la UNESCO (2024), y el Grupo de Trabajo Internacional sobre Docentes para la Educación 2030 han elaborado un informe global que busca generar acciones coordinadas a nivel nacional e internacional orientadas a fortalecer la profesión docente mediante su empoderamiento, reclutamiento,

formación y acompañamiento. A pesar de disponer de sistemas educativos con buena infraestructura, existen dificultades para atraer y retener profesionales calificados en la enseñanza, lo que compromete tanto la calidad educativa como la equidad en su acceso.

En el ámbito nacional los directivos de las instituciones educativas cumplen diversas funciones y entre ellas podemos destacar, MINEDU (2021), la gestión pedagógica que enmarca competencias ligadas a la planificación curricular, desarrollo docente y logros de aprendizajes de los estudiantes. En este contexto, según la Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE de Educación Básica (2019), el 31,4% desaprobó; y de acuerdo al pronunciamiento del Colegio de profesores del Perú (2024), más del 60% de directivos evaluados a nivel nacional resultaron desaprobados, constituyéndose en un problema para el logro de la calidad educativa.

En la región Junín, de acuerdo a los resultados de evaluación del desempeño en cargos directivos de instituciones educativas de Educación Básica - 2024, en el marco de la carrera pública magisterial de la ley de reforma magisterial se tiene que el 54% no cumplen con la condición 1 referido a la gestión directiva.

En este sentido en la provincia de Yauli – La Oroya en cuanto a la gestión pedagógica de los directivos el año 2025 presentan dificultades en realizar el proceso de monitoreo de la práctica pedagógica con rúbricas de observación de aula acorde al cronograma preestablecido e identifica fortalezas y necesidades en 30% así como en sistematización y análisis de los resultados del monitoreo a la planificación curricular y la práctica pedagógica del docente en aula para generar espacios de reflexión pedagógica y realiza acciones de fortalecimiento. En cuanto a la planificación curricular, monitoreo y fortalecimiento de las competencias docentes existen debilidades, debido a que, desde el Ministerio de Educación, según normativa, en la designación de coordinadores pedagógicos no considera la especialidad de acuerdo al área, así también los colegiados están centrados en la presentación solo de informes y no en el desarrollo de soporte pedagógico. Por lo que en los reportes de

monitoreo del tercer momento del año escolar 2025 se obtuvo un 41% de docentes que se encuentran en un nivel de inicio y proceso en la ejecución de la planificación curricular, debido a la escasa articulación entre diagnósticos, demandas del currículo y recursos disponibles, y un 45% de docentes que se encuentran en deficiente y proceso en cuanto al desempeño 2 y 3, por un limitado acompañamiento pedagógico, que no permite retroalimentar de manera efectiva la práctica docente, también el insuficiente fortalecimiento de las competencias docentes, ya que estos no realizan de manera autónoma las capacitaciones y estrategias de actualización, que impide ajustar oportunamente las estrategias pedagógicas para garantizar la mejora de los resultados; es por ello que nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación curricular y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?
- b. ¿Qué relación existe entre la dimensión monitoreo de la practica pedagógica en aula y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?
- c. ¿Qué relación existe entre la dimensión fortalecimiento de las competencias docentes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?

- d. ¿Qué relación existe entre la dimensión seguimiento al progreso de los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre la dimensión planificación curricular y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.
- b. Establecer la relación que existe entre la dimensión monitoreo de la práctica pedagógica en aula y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.
- c. Establecer la relación que existe entre la dimensión fortalecimiento de las competencias docentes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.
- d. Establecer la relación que existe entre la dimensión seguimiento al progreso de los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.

1.4.Justificación

La presente investigación se justifica por la importancia que tiene la gestión pedagógica directiva en el fortalecimiento del desempeño docente dentro de las instituciones educativas. En la actualidad, los cambios en las políticas educativas exigen que las instituciones desarrollen procesos de gestión más eficientes, orientados a la mejora continua de la práctica pedagógica y a la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

La gestión pedagógica del director cumple un papel fundamental en la conducción de la institución, ya que implica la planificación, organización, acompañamiento, monitoreo y evaluación de los procesos educativos. Un liderazgo pedagógico eficaz contribuye a generar un clima institucional favorable, promueve la reflexión sobre la práctica docente y motiva al profesorado hacia la innovación y la mejora continua.

Por otro lado, el desempeño docente constituye un factor clave en la calidad educativa, pues se refleja en la manera en que los profesores planifican, desarrollan y evalúan los aprendizajes de sus estudiantes. En ese sentido, resulta necesario analizar cómo las acciones de gestión del directivo se relacionan con el compromiso, la motivación y la eficacia de los docentes en el aula.

El estudio permitirá identificar las fortalezas y debilidades de la gestión pedagógica directiva, así como su relación con el desempeño docente, aportando información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de estrategias de mejora institucional. Además, los resultados servirán de referencia para futuras investigaciones y contribuir al desarrollo de una cultura de liderazgo pedagógico y trabajo colaborativo dentro de la institución educativa.

La investigación es pertinente porque busca generar conocimiento que contribuya al mejoramiento de la gestión escolar y del ejercicio docente, en beneficio del aprendizaje de los estudiantes y de la calidad educativa en general

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Se considera el trabajo realizado por Encarnación (2025), denominado “Gestión directiva y desempeño docente en el Colegio de Bachillerato Matilde Hidalgo de Procel, Cantón Chaguarpamba, año lectivo 2023-2024” en el ámbito ecuatoriano tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en el Colegio de Bachillerato Matilde Hidalgo de Procel. Utilizó el método deductivo, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño transversal con una muestra de 8 participantes, con un método inductivo-deductivo; el instrumento de investigación fue un cuestionario aplicado a través de la técnica de la encuesta; lo cual permitió indagar y organizar datos para obtener los resultados del estudio, prueba de fiabilidad o consistencia interna del instrumento, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, para evaluar la fiabilidad del mismo; verificando así que los ítems tengan la respectiva coherencia y con ello se obtuvo un coeficiente de 0.96, demostrando que el instrumento de medición es excelente, los resultados del análisis de correlación de Pearson muestran una relación “positiva alta” ($r = 0.656$) entre las variables que fueron objeto de estudio, lo que concluye que a medida que el directivo fortalece su gestión directiva, aporta de manera significativa al desempeño docente. Esta correlación existente es estadísticamente significativa.

Otra investigación es la de Ortega (2025), cuyo título es “Gestión directiva y desempeño docente en organizaciones educativas del norte de México” para obtener el grado de doctor de la Universidad Pedagógica de Durango, México tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión por parte del director y la práctica eficiente del profesor en su labor en las instituciones del subsistema educativo federal en un sector del norte de México. Metodológicamente con un enfoque cuantitativo con alcance correlacional para

ello, se aplicó un cuestionario de 57 ítems a 26 directores y 293 docentes con una escala Likert de cinco niveles. Los datos recabados se analizaron con apoyo de IBM SPSS Statistics, calculando el coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de 0.635 que indica una correlación positiva, significativa y alta, concluyendo que existe una relación positiva, significativa y alta entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del subsistema federal del norte de México. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.635$) evidencia que a medida que la gestión del director se fortalece en aspectos como el liderazgo pedagógico, la planificación, el acompañamiento y el monitoreo de los procesos educativos, también se incrementa la eficiencia y calidad del trabajo docente en el aula. Este hallazgo respalda la importancia de la gestión directiva como un factor clave para potenciar la práctica pedagógica, lo que a su vez repercute en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y en la consolidación de una cultura institucional orientada a la calidad educativa.

La investigación realizada por Ushiña y Colmenarez (2022), titulada “Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente”, que tuvo como objetivo analizar el acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente de educación básica, con una metodología con el enfoque cuantitativo en un estudio de campo, diseño no experimental transeccional, con una población seleccionada de docentes en funciones de aula de una institución escolar en Ecuador; para recolectar la información, se aplicó como técnica la encuesta por medio de un instrumento tipo cuestionario estructurado en veintidós ítems cerrados el cual fue sometido a la validez de contenido por el juicio de experto, así como la confiabilidad con el método de consistencia interna Alpha de Cronbach (0.80); obteniendo como resultado El análisis de los resultados se realizó con la estadística descriptiva, donde las opciones casi nunca y nunca concentran la mayoría de las respuestas de los docentes consultados, al no apreciar por parte del directivo la implementación de un acompañamiento pedagógico motivador, lo que permitió concluir que la gestión directiva no es eficiente y eficaz incumpliendo con el acompañamiento pedagógico, lo cual

limita la mejora del desempeño docente en lo que refiere a los estándares del desempeño profesional vigentes en Ecuador; aspecto que incide en la calidad educativa.

También la realizada por Alvarado (2020), en su tesis *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020”* para obtener el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como propósito establecer la relación que existe entre la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, metodológicamente se tuvo de estudio aplicado y un diseño no experimental de intención descriptivo correlacional; la población estudiada estuvo compuesta por 78 docentes, se optó por tomar toda la muestra como población, a quienes se les aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios con escala de Likert compuesta por 27 ítems de la variable gestión directiva pedagógica y por 26 ítems de la variable desempeño docente que tenían su validación respectiva. Los resultados obtenidos fueron plasmados gráfica y textualmente; la medición de los datos obtenidos en los resultados mediante la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman permitió establecer que existe una relación significativa de $r=0,253$ con un nivel de significancia $p=0,025 < 0,05$ entre gestión directiva pedagógica; concluyendo que existe una relación significativa, aunque baja, entre la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera de Guayaquil; el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.253$; $p = 0.025 < 0.05$) confirma que el fortalecimiento de la gestión pedagógica directiva influye, aunque de manera limitada, en la mejora del desempeño de los docentes, esto evidencia que, si bien la gestión directiva tiene incidencia en la labor pedagógica, no constituye el único factor determinante del desempeño docente, lo que sugiere la necesidad de considerar otras variables institucionales, personales y contextuales para potenciar los resultados educativos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Se considera el estudio realizado por Márquez (2024), en su tesis denominado “La gestión directiva y el desempeño docente en la Institución

Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022” para obtener el grado de magister de la Universidad católica de Trujillo Benedicto XVI, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, con una metodología dentro del enfoque cuantitativa y diseño correlacional, el instrumento fue la encuesta para recolectar datos de ambas variables, con un nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, obtuvo como resultados la afirmación del vínculo significativo entre la variable gestión directiva y desempeño docente, lo cual se demuestra mediante el $r_s = 0.000$, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima 2022.

Otro estudio es de Sancho (2023), titulado “Gestión educativa y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Villa María del Triunfo” para obtener el grado de magister de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Villa María del Triunfo; con una metodología dentro del enfoque cuantitativa, nivel de investigación del estudio descriptivo, diseño no experimental, obteniendo resultados estadísticos para el objetivo general, que existe una correlación positiva considerable ($r=0,887$) entre las variables gestión educativa y desempeño docente, concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes en un centro educativo público de Villa María del Triunfo siendo además una correlación positiva considerable.

También el estudio realizado por Veramendi y Damián (2023), titulado “Liderazgo directivo pedagógico y gestión del desempeño docente en las instituciones educativas 8183 Pitagoras de Lomas de Zapallal. Puente Piedra”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa; la metodología utilizada, con enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es no experimental y el diseño es descriptivo correlacional, con la participaron 45 maestros de los cuales 03 son directivos y 42 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta y la

observación y como instrumento, se aplicó el Cuestionario de Liderazgo directivo pedagógico y el cuestionario de autoevaluación para el desempeño docente. Entre los resultados, encontramos en cuanto al liderazgo directivo pedagógico un 40% se reportaron un nivel "moderado", 31,1% que reportó un nivel "bueno" y un 28,9% que se clasificó como "deficiente". En cuanto al desempeño docente un 60%, informaron un nivel "regular", mientras que un 35,6% informó un nivel "bueno" y solo un pequeño porcentaje 4,4% se clasificó como "bajo". Se concluye que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra.

Así mismo Neyra (2022), en su tesis “La gestión directiva y su influencia en la gestión pedagógica de una institución educativa del Callao 2022” para obtener el grado de magister de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo general determinar de qué manera la gestión directiva influye en la gestión pedagógica de la institución antes mencionada; con una metodología que responde al enfoque cuantitativo, del tipo básico, nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal; la población está formada por 35 personas, entre docentes y administrativos; la técnica recojo de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios que responde a las variables de gestión directiva y gestión pedagógica, los cuales consta de 14 ítems y de 10 ítems respectivamente, obteniendo resultados que revelan un coeficiente de correlación positiva débil con un valor de 0,321; el valor de significancia (Bilateral) fue 0,060 que acepta la hipótesis nula; concluyendo que no existe influencia entre la gestión directiva y la gestión pedagógica de una Institución Educativa del Callao 2022.

El estudio realizado por Delgado et al. (2022), titulado “Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021. La metodología utilizada fue tipo básica, se buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño no experimental, correlacional de corte transversal, con una población censal

estuvo conformada por 74 docentes; se emplearon dos cuestionarios uno sobre acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad, obteniendo un 97,6% y 88,7% de fiabilidad respectivamente; se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue Rho de Spearman = 0,665 que indicó un nivel de correlación moderado y p-valor 0,000; concluyendo que el acompañamiento pedagógico directivo se relaciona con el desempeño docente, es decir que a mayor acompañamiento pedagógico directivo existirá un mayor desempeño docente.

También el estudio realizado por Figueroa (2021), cuyo título fue “Gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en maestros peruanos de una zona vulnerable de Lima” para obtener el grado de doctor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables mencionadas en una institución educativa ubicada en una zona altamente vulnerable de Lima-Perú; con una metodología del tipo de investigación descriptivo correlacional, diseño transversal; recogiendo los datos para codificarlos, clasificarlos y aplicarle el estadístico de Rho de Spearman, el método de estudio fue el hipotético deductivo que está dentro de los marcos del enfoque de investigación cuantitativa, con una población de 80 docentes y un muestreo no probabilístico de tipo intencional de 54 docentes de los niveles: primaria y secundaria, quienes proporcionaron datos a partir de cuestionarios validados, encontrándose niveles de significancia menores a 0.05; los resultados revelaron que existían correlaciones positivas y significativas entre las variables mencionadas; concluyendo que una adecuada acción del directivo en cuanto a la gestión pedagógica, juega un rol esencial en el desempeño docente como pieza esencial en las acciones educativas y pedagógicas

Otro estudio realizado por Ramírez et al. (2021), titulado “Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020”, cuyo objetivo fue diseñar un Plan de Gestión Pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de las

instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías – Ayabaca, región Piura, durante el año lectivo 2021; metodológicamente es básica no experimental, se utilizó los métodos científico y descriptivo, del tipo descriptivo – propositivo; con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito Frías; obtuvieron resultados con un nivel de significancia del 5%, que existe una correlación positiva media ($r = 0,587$), entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias del distrito de Frías en el año escolar 2021; concluyendo que se afirma que la gestión pedagógica favorece y se relación de manera significativa directa con el desempeño profesional docente en el distrito de Frías, de la provincia de Ayabaca, 2021.

Por otro lado, Yépez (2021), en el estudio doctoral “Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú” de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo identificar las características de la gestión educativa y el desempeño docente, mediante la cual el personal directivo realiza diferentes acciones destinadas para que el profesor realice sesiones de aprendizaje de calidad para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes; metodológicamente, el estudio posee alcance correlacional, obtuvo resultados procesados con la correlación Pearson que fue 0.895 y la significación es inferior a 0.005, llegando a concluir que las actividades pedagógicas de la plana directiva ejercen una influencia positiva para la mejora del desempeño docente.

Se considera el estudio realizado por Quispe (2020), titulado “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente”; con el objetivo de demostrar cómo la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” del distrito Cercado de Lima, 2017; con una metodología dentro del enfoque cuantitativo, con diseño correlacional de corte transversal, cuya muestra fue de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos a quienes se les aplicó una encuesta, validada a partir del juicio de expertos con un resultado de 92%; además se empleó la prueba el Alfa de Cronbach dando como

resultado 0,819; como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto ambas variables tienen una correlación directa y alcanza un nivel de 0.576 que corresponde a un nivel correlación positiva. Se concluye que, a una óptima gestión pedagógica del directivo, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes y de manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias.

2.1.3. Antecedentes regionales

Se considera a Mora (2020), en su investigación denominada “La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019” para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Institución educativa N°30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019; cuya metodología se encuentra dentro del enfoque cuantitativo en la que se aplicó el estadístico r de Pearson para relacionar las dimensiones, con una población de 4 directivos, 80 maestros y una muestra de 268 estudiantes, se utilizó el instrumento de un cuestionario, luego de la aplicación del estadístico Kuder Richardson 20 se obtuvo el valor de 0,91 puntos, con lo cual se afirma que el cuestionario sobre gestión directiva tiene un excelente nivel de confiabilidad, de acuerdo a la tabla de valores de los niveles de confiabilidad. Por lo tanto, es aplicable, obteniéndose los resultados del valor de significancia asociado al valor $\alpha=0.05$ por lo cual rechazan la hipótesis nula y concluyen que existe relación significativa entre la gestión directiva y desempeño docente en la Institución educativa N°30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019.

También se tiene a Yaranga (2023), en su investigación denominada “Liderazgo Pedagógico Directivo y Desempeño Docente en educación secundaria en la provincia de Satipo - Junín”, para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo la finalidad de establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en

las escuelas del distrito de Satipo. En el aspecto metodológico, se trata de una investigación correlacional descriptiva, con una población que consta de 4 escuelas secundarias y 100 docentes, con un instrumento estructurado que consta de 15 preguntas en la variable de liderazgo pedagógico directivo y 20 preguntas en la variable estudio desempeño docente. Concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico gerencial y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de Educación Media de la provincia de Satipo-Junín por obtener los resultados de ser positiva y alta (significativa) (0,812), además resultó la significancia bilateral ser más bajo a 0,05.

Así también se tiene la investigación de Rojas (2014), denominado “Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Huancayo-2024” para obtener la segunda especialidad de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo explicar la relación existente entre la gestión del directivo y el desempeño docente de una instituciones educativas de Huancayo-2024, el cual parte del paradigma positivista y basa su metodología de estudio en el enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básico, con diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional que busca explicar la relación de las variables, teniendo como método de investigación el hipotético deductivo que permite corroborar la hipótesis planteada, con una población de estudio fue de 15 docentes, considerando un muestro censal; aplicó los cuestionarios sobre la percepción de la gestión directiva y la percepción de la utilidad del apoyo directivo en el desempeño docente los cuales han sido adaptados, manteniendo sus propiedades psicométricas. Luego obtuvo resultado del coeficiente de correlación =,928 y que p es menor que ($p = .000 < .05$), finalmente concluye que existe relación directa alta entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

2.2.1.1. Definición de gestión educativa

De acuerdo al MINEDU (2021), es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo

integral de las y los estudiantes y garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa.

También, Pacco & Dávila (2022), comprende el manejo de la dirección, una gestión compartida para el cambio, el manejo del liderazgo y de la normatividad educativa. Los directores como líderes gestionan las relaciones entre la escuela y la comunidad; comparten responsabilidades con los otros miembros del equipo directivo, el personal jerárquico y los docentes, porque entienden que distribuyendo responsabilidades se logran la misión y visión de la institución educativa y se abren caminos para el cambio. Esto demanda un conocimiento e interpretación correcta de las normas en materia educativa para aplicarlas en el ejercicio de la gestión administrativa, pedagógica y comunitaria para brindar a la comunidad una educación de calidad.

Según Sánchez y Delgado (2020), la gestión educativa se define como la labor de administrar, que requiere la planificación, organización, dirección, control y evaluación de los procesos educativos; estos autores resaltan la relevancia del liderazgo y la cultura colaborativa entre los colaboradores, lo cual conlleva a un ofrecimiento de servicios de calidad a los estudiantes y a la obtención de resultados eficaces y eficientes.

De acuerdo con Medina y Estupiñán (2021), la gestión educativa se caracteriza como un proceso continuo de mejora en el ámbito educativo; este proceso abarca diversos aspectos de las actividades realizadas por las instituciones, además, destaca la participación activa de los padres de familia en la administración escolar, lo que contribuye a la mejora de la calidad educativa. Asimismo, el Ministerio de Educación propone coordinar esfuerzos con la comunidad para compartir experiencias con los

estudiantes de zonas rurales, con el objetivo de lograr procesos educativos más eficaces y eficientes.

Mientras tanto, Martínez (2012), indica la gestión educativa se refiere a la habilidad de establecer una conexión adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, las personas y los objetivos de la organización. Además, implica coordinar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos deseados.

Así mismo, Díaz y Delgado (2014), indica que la gestión educativa se define como un proceso sistémico que otorga significado a las acciones administrativas dentro del entorno escolar; su objetivo principal es mejorar las organizaciones, sus miembros y sus propuestas educativas. Este proceso se lleva a cabo mediante la implementación de planes, programas y proyectos que optimizan los recursos disponibles y fomentan la participación de la comunidad en beneficio de todos los involucrados.

2.2.1.2. *Teorías de gestión educativa*

Según la teoría de administración educacional de Kaufman (1988), el éxito de las instituciones educativas radica en comprender la gestión educativa como un proceso holístico que engloba la planificación, organización, dirección de personal, liderazgo y control; así mismo detalla una serie de pasos esenciales para una administración educativa efectiva que van desde la identificación y descripción de problemas específicos hasta la determinación de estrategias y procedimientos para abordar deficiencias, seleccionar habilidades y técnicas adecuadas, elaborar e implementar planes de mejora y facilitar una retroalimentación constructiva, por su parte, es esencial que los líderes educativos apliquen

y evalúen estos procesos de manera constante para lograr los objetivos establecidos, promover el diálogo y mejorar continuamente la gestión institucional; de la misma manera, subraya la importancia de que los administradores den respuestas rápidas y adopten enfoques colaborativos y comunicativos para resolver conflictos y mantener la armonía en el entorno educativo.

En la teoría del interaccionismo simbólico, Carrasco (2013), argumenta que las instituciones educativas son vistas como comunidades que se forman a través de las interacciones sociales de los individuos; las relaciones y el intercambio entre estudiantes y profesores son esenciales para el desarrollo de una institución educativa, ya que reflejan las acciones e interpretaciones del entorno de cada persona; además los individuos se definen a sí mismos y sus roles dentro de un sistema a través de sus interacciones con otros y consigo mismos; de la misma manera, se enfatiza que la tarea del educador es involucrarse en interacciones tanto con otros como consigo mismo para dar sentido a su labor curricular; el fin es evaluar este significado para verificar si el enfoque de gestión curricular educativa sugerido por el Ministerio de Educación ha sido correctamente entendido.

Por otro lado, la propuesta de Luque (2003), en gestión educativa se fundamenta en un enfoque integral y participativo, cuyo propósito es analizar la realidad institucional desde una perspectiva global y contextual; este modelo subraya la importancia de la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de gestión, fomentando la colaboración y un enfoque democrático; además, destaca la necesidad de desarrollar un Plan de Acción Educativa Institucional (PEI) que coordine acciones sistemáticas y organizadas, considerando dimensiones claves como la pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria. La misión educativa se centra en los estudiantes, asegurando aprendizajes significativos y de calidad.

Asimismo, Luque (2003), resalta la importancia de introducir nuevas prácticas en la planificación y gestión educativa; así como establecer estándares a nivel nacional, provincial e institucional para la recolección y evaluación de datos educativos; la incorporación de tecnologías de información y comunicación se considera un recurso esencial para supervisar las actividades tanto a nivel local como institucional, contribuyendo a una mejora continua en la calidad educativa. En este contexto, su teoría promueve una gestión que trasciende lo administrativo, impulsando la innovación, la equidad y la participación activa de toda la comunidad educativa para crear condiciones que favorezcan el aprendizaje y reduzcan las desigualdades.

2.2.1.3. *Características de gestión educativa*

De acuerdo con Carrasco (2002), hay varias características claves a resaltar: En primer lugar, el papel de dinamizador, que hace referencia a un proceso que impulsa la adopción de métodos y técnicas que facilitan el liderazgo dentro de la organización y estimulan la innovación continua. Luego está el enfoque sistemático, que se basa en estrategias que organizan y relacionan distintos elementos para alcanzar los objetivos de la empresa. También se destaca la flexibilidad, lo que significa que se adapta a las particularidades sociales y culturales del contexto en el cual opera la institución. Por último, el rol de coordinador, que se refiere a la colaboración con la dirección de manera ordenada para implementar estrategias que favorezcan el éxito de la gestión.

2.2.1.4. *Importancia de la gestión educativa*

Según Nicolás (2010), las instituciones educativas deben adoptar sistemas que se enfoquen en la productividad, la eficiencia y la efectividad; administrando adecuadamente tanto los recursos materiales como los humanos. Destaca que la coordinación y la comunicación entre las personas son esenciales para garantizar el buen funcionamiento de la institución, ya que los estudiantes y docentes son los que definen la

identidad de la misma al alcanzar los objetivos educativos y al reflejar las expectativas culturales de la comunidad a la que pertenecen. En cuanto a la gestión, esta está impactada por elementos como el entorno, la tecnología, las políticas, así como por la visión, misión y filosofía administrativas; subrayando la relevancia de contar con individuos comprometidos con el proceso educativo. La planificación de acciones es crucial para crear equipos de trabajo efectivos, así como para definir roles y especificaciones profesionales; este proceso incluye aspectos como la socialización, la capacitación y la evaluación, siendo la planificación el pilar central. En la gestión educativa, la organización de actividades es fundamental; ya que otorga coherencia y dirección a las tareas administrativas. Las iniciativas deben basarse en una planificación sólida en lugar de reaccionar a presiones individuales dentro de la institución; así, la gestión educativa se organiza en tres procesos fundamentales: planificación, gestión y control.

Este campo de la gestión directiva se enmarca, Carballo & Britos (2023), que el director sea capaz de capacitar, generar espacios de intercambios de conocimientos entre pares, acompañar al docente en el aula, evaluar y retroalimentar su práctica, a modo que todos se desempeñen en su función de manera articulada con los demás, y no como aulas o docentes de áreas desconectadas entre sí.

Para Pacco & Dávila (2022), la gestión pedagógica de los directores debería concretarse en un acompañamiento constante, de apoyo a la tarea de planificación de las actividades de aprendizaje y atendiendo las expectativas de calidad en el servicio educativo que se brinda a la comunidad. Un aspecto importante del director es su preocupación permanente por estimular a sus docentes para que participen en programas de formación continua y actualicen sus conocimientos en didáctica, pedagogía y las materias que enseñan, porque de ello dependen los resultados de aprendizaje que puedan lograr los estudiantes.

Así también, De Calidad (2010), considera que está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión educativa

En este contexto, MINEDU (2021), considera cuatro dimensiones para que una gestión pueda ser considerada exitosa y eficiente: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria. Dentro de este marco, MINEDU (2024), considera que para el desarrollo eficiente de la gestión pedagógica directiva se debe tener en cuenta: la planificación curricular, monitoreo de la práctica pedagógica en el aula, fortalecimiento de las competencias docentes y seguimiento al progreso de los aprendizajes.

A. Planificación curricular: son las acciones que el directivo lidera a fin de que los docentes cuenten con sus documentos de planificación curricular, los cuales son elaborados con el apoyo pedagógico ofrecido por la institución educativa, así como brindar a los docentes la asesoría pedagógica que requieren.

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

C. Fortalecimiento de las competencias docentes: son las acciones que el directivo lidera para la mejora de las competencias pedagógicas de los docentes, como promover su participación en acciones formativas, gestionar espacios de fortalecimiento y brindarles retroalimentación sobre su práctica en el aula

D. Seguimiento al progreso de los aprendizajes: referido a las acciones que el directivo lidera para promover el seguimiento a los aprendizajes de los estudiantes, como la evaluación diagnóstica del desarrollo de las competencias, la comunicación oportuna de su progreso, la sistematización de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, la generación de espacios para la reflexión y el análisis de estos, así como la implementación de estrategias de mejora.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición sobre el desempeño docente

De acuerdo a Martos (2024), el desempeño docente representa un elemento fundamental y determinante para la calidad del sistema educativo actual. Por lo cual Martínez & Lavín (2017), es definir cómo debe ser, determinar la forma en que debe ejercer su función, resaltar las características que debe asumir en el marco del contexto escolar y sociocultural del que forma parte, esto además debe asumirse como una constante en su disposición profesional.

En este sentido, MINEDU (2012), define como el conjunto de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

En consonancia con Alderete (2017), un docente destacado demuestra un compromiso firme al emplear sus habilidades y competencias en beneficio de sus alumnos, siempre con la intención de mejorar. Además, se esfuerza por identificar las áreas en las que los estudiantes necesitan crecer, considerando sus diferencias individuales. Por otro lado, Montero y Gewerc (2018), subrayan la importancia de que

los profesores ofrezcan actividades educativas que tengan un impacto positivo en los estudiantes y en su entorno. De esta manera, los docentes reflexionan sobre su labor con el objetivo constante de mejorarlo.

Recientemente se ha destacado la relevancia del desempeño de los docentes en la práctica educativa, ya que desempeñan un papel central en los programas de investigación educativa y están estrechamente relacionados con el proceso de aprendizaje y evaluación (Cuenca, 2011).

2.2.2.2. *Teorías sobre el desempeño docente*

Con respecto a las teorías tenemos a Klingner y Nalbandian (2002) desarrollaron la teoría de la equidad, sugiriendo que las personas evalúan lo que reciben en comparación con otros, ponderando su contribución para lograr una distribución justa. Estas percepciones son inherentemente subjetivas y pueden fluctuar con el estado emocional de una persona. Por lo tanto, es crucial considerar la conducta, motivación y dedicación al establecer criterios objetivos para la evaluación, compensación y reconocimiento.

La teoría del desempeño laboral de Hacker (1994) enfatiza la necesidad de analizar el rendimiento en el trabajo no solo en términos de las tareas cumplidas para lograr metas establecidas, sino también en consideración de los procesos mentales, conscientes e inconscientes, que influyen en esas actividades. Esta perspectiva conductual integral ofrece una comprensión más profunda del desempeño laboral, al incluir tanto las acciones físicas como la psicología detrás de ellas.

El desempeño docente de Danielson (2013) se presenta como un marco integral para evaluar y mejorar la práctica educativa; identifica los elementos claves de una enseñanza efectiva. Este enfoque sostiene que el rol del docente va más allá de los resultados académicos de los estudiantes; también abarca la interacción en el aula, la planificación de las lecciones y la capacidad del docente para adaptarse a las necesidades específicas de sus estudiantes. Además, esta teoría subraya la importancia de la

autoevaluación y el aprendizaje profesional continuo; fomenta un entorno en el que los educadores asumen la responsabilidad de su trabajo y se comprometen con su propio desarrollo profesional.

El Ministerio de Educación (2012) enfatiza que para una educación efectiva es crucial contar con docentes que no solo destaquen en su labor sino que también sean capaces de innovar y cumplir con los objetivos educativos planteados; la colaboración entre el gobierno, los maestros y la comunidad es esencial, y la experiencia de los educadores juega un papel importante en el éxito académico de los estudiantes; esta colaboración se ha demostrado como una estrategia eficaz para mejorar la calidad de la enseñanza. Por otro lado, la forma en que evaluamos los métodos de enseñanza ha cambiado significativamente; ahora consideramos una variedad de perspectivas y fuentes de información, más allá de la simple revisión de los estudiantes, para obtener una visión más completa y efectiva del proceso educativo (Cabero et al, 2018).

2.2.2.3. *Características para un buen desempeño docente*

Es fundamental analizar el impacto que tiene el desempeño de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes y determinar las características esenciales de este proceso. De acuerdo con Anchante y Soriano (2018), un docente efectivo se caracteriza por su apertura mental, adaptabilidad, paciencia, dedicación, actitud positiva y altas expectativas. Un buen educador debe estar dispuesto a considerar diversas perspectivas y evitar hacer juicios apresurados, dado que las primeras impresiones pueden ser engañosas. También es crucial que sepa manejar situaciones inesperadas en el aula, mostrando flexibilidad; cada experiencia de aprendizaje es única y puede presentar desafíos que requieren una respuesta tranquila y efectiva. Finalmente, es esencial que el docente mantenga una actitud optimista, lo que le permita afrontar cada situación con positividad y avanzar hacia los objetivos educativos; esta mentalidad

debe cultivarse cuidadosamente, ya que influye directamente en la motivación de los estudiantes respecto a su propio proceso de aprendizaje.

2.2.2.4. *Evaluación del desempeño docente*

Según Pérez (2022), la evaluación del desempeño docente es fundamental para reflexionar sobre las prácticas educativas, tanto en el aula como en otros contextos; este proceso tiene múltiples funciones, como analizar cómo se lleva a cabo la enseñanza, su enfoque, la situación de los involucrados y ofrecer recomendaciones para mejorar; aunque no brinda respuestas inmediatas, establece pautas y opciones para el análisis, facilitando un diagnóstico general sobre recursos, procesos y resultados, o una combinación de estos; desde sus inicios, la evaluación ha sido un componente esencial del sistema educativo, destinado a registrar y evidenciar los resultados; sin embargo, este proceso también ha generado ansiedad, frustración y estrés en muchas ocasiones debido a su naturaleza subjetiva; hoy en día, la evaluación del desempeño docente se considera una herramienta clave para supervisar el desarrollo profesional en este ámbito; Villant (2008), señala que la función de evaluar a los docentes ha evolucionado, pasando de ser una herramienta técnica a convertirse en un mecanismo de control y supervisión con un enfoque más administrativo.

En la misma línea, Guzmán (2016), sostiene que la evaluación del desempeño docente debe centrarse en dos aspectos fundamentales; primero, es esencial identificar qué elementos específicos de la práctica educativa requieren evaluación, considerando la amplia variedad de factores involucrados. Segundo, se debe definir el método de evaluación, lo que implica seleccionar las herramientas adecuadas para captar la complejidad del proceso. La calidad educativa es un tema de constante debate entre el Gobierno, los educadores y el sector privado, quienes a menudo no logran llegar a un consenso debido a la falta de una definición clara. En las últimas décadas, los programas y proyectos del Ministerio de Educación han experimentado cambios frecuentes, ya que muchos se

implementan sin alcanzar acuerdos sólidos con las estructuras sindicales de los docentes (Sánchez, 2017). Además, se ha evidenciado una carencia de apoyo en los procesos académicos por parte de los directores y supervisores regionales, quienes suelen adoptar una actitud pasiva en el monitoreo y respaldo a los docentes (Álvarez, 2010).

El marco del buen desempeño docente según el Ministerio de Educación (2012) se presenta como una herramienta clave para asegurar la calidad educativa dentro del sistema escolar peruano. Este documento tiene como propósito definir lineamientos precisos y consensuados que involucren al Estado, a los docentes y a la sociedad en general, estableciendo las competencias, los dominios y los desempeños que deben distinguir a los maestros en el ejercicio de su labor profesional. A continuación, se describen los principales elementos que lo conforman:

Según el Ministerio de Educación (2012), el marco del buen desempeño docente establece cuatro áreas fundamentales que organizan las competencias y desempeños de los educadores.

Está constituido por cuatro dominios:

Dominio 1:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2:

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore

la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio 3:

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4:

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

2.3. Definición de términos

2.3.1. Competencias docentes

Para Minedu (2003), es un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los docentes deben poseer para enseñar efectivamente y promover el aprendizaje.

2.3.2. Comunitaria

UNESCO (2023), la relación entre la institución educativa y la comunidad a la que pertenece implica comprender las situaciones, necesidades y solicitudes de dicha comunidad. Además, esta conexión también se refiere a cómo la institución se integra y colabora con la cultura local.

2.3.3. Directivo

Según MINEDU (2003), El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Para la Cortes (2023), es el máximo responsable de un centro educativo. Dirige la administración escolar, el consejo de profesores y la organización escolar. El director de una institución es una profesión responsable y seria, que necesita ser manejada por un líder.

2.3.4. Desempeños

Según Campbell et al. (1990), afirman que el desempeño son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones

2.3.5. Docentes

Para MINEDU (2012), es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional.

2.3.6. Educativa

UNESCO (2011), la relación entre la institución educativa y la comunidad a la que pertenece implica comprender las situaciones, necesidades y solicitudes de dicha comunidad. Además, esta conexión también se refiere a cómo la institución se integra y colabora con la cultura local.

2.3.7. Gestión

De Calidad (2010), define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

2.3.8. Institucional

UNESCO (2011), contribuirá a entender cómo los miembros de la comunidad educativa se organizan para garantizar el funcionamiento adecuado de la institución.

2.3.9. Pedagógica

UNESCO (2011), La enseñanza y el aprendizaje constituyen el corazón de la labor realizada por la institución educativa y sus miembros.

2.3.10. Planificación

MINEDU (2024), Proceso sistemático para tomar decisiones anticipadas y organizar acciones con el fin de alcanzar un objetivo deseado, considerando la situación actual y los factores internos y externos que puedan influir.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre la dimensión planificación curricular y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.
- b. Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo de la práctica pedagógica en aula y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.
- c. Existe relación significativa entre la dimensión fortalecimiento de las competencias docentes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.
- d. Existe relación significativa entre la dimensión seguimiento al progreso de los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.

2.5. Variables

A. Variable 1: Gestión pedagógica directiva

Según MINEDU (2024), considera al desarrollo de la planificación curricular, monitoreo de la práctica pedagógica en el aula, fortalecimiento de las competencias docentes y seguimiento al progreso de los aprendizajes; como el desarrollo de la gestión pedagógica.

B. Variable 2: Desempeño docente

Para MINEDU (2012), define como el conjunto de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

2.6.Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Gestión pedagógica directiva	MINEDU (2024), considera al desarrollo de la planificación curricular, monitoreo de la práctica pedagógica en el aula, fortalecimiento de las competencias docentes y seguimiento al progreso de los aprendizajes; como el desarrollo de la gestión pedagógica.	La gestión pedagógica directiva consta de 21 ítems, se mide a través una escala de Likert, el docente tiene que optar por una opción de acuerdo a su criterio de apreciación, el cual ha sido adaptada a la realidad del contexto y presenta las siguientes dimensiones: Planificación curricular, Monitoreo de la práctica pedagógica en aula, Fortalecimiento de las competencias docentes y Seguimiento al progreso de los aprendizajes.	Planificación curricular	Cumplimiento de la planificación de la unidad didáctica	1	Escala de valoración ordinal 1 Nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre	Cuestionario
				Apoyo pedagógico para la planificación curricular de alta utilidad	2		
				Promoción de planificación curricular colegiada en todos o casi todos los docentes	3		
				Conocimientos suficientes para brindar asesoría pedagógica	4		
				Cumplimiento de la planificación de sesiones o actividades de aprendizaje	5		
			Monitoreo de la práctica pedagógica en el aula	Muy alto cumplimiento del monitoreo	6		
				Organización de la información obtenida en el monitoreo	7		
				Interpretación de la información obtenida en el monitoreo	8		
				Planteamiento de propuestas que aborden las oportunidades de mejora identificadas	9		
			Fortalecimiento de las competencias docentes	Impulso de la participación en acciones formativas promovidas por la UGEL, la DRE o el Minedu	10		
				Acciones para el fortalecimiento de competencias docentes de alta utilidad	11		
				Retroalimentación a la práctica pedagógica de alta utilidad	12		
				Acciones para el fortalecimiento de competencias docentes basadas en un diagnóstico	13		
				IE implementa proyectos relacionados con la innovación pedagógica	14		
			Seguimiento al proceso de los aprendizajes	Evaluación diagnóstica de los aprendizajes	15		
				Registro de los niveles de logro de los estudiantes	16		
				Gestión de entrega oportuna de informes de progreso de las competencias	17		
				Informes de progreso con niveles de logro	18		
				Consolidación e interpretación de los resultados de los aprendizajes	19		
				Muy alta promoción de espacios para análisis y reflexión sobre los resultados de los aprendizajes	20		

				Estrategias pedagógicas para la mejora de los aprendizajes	21		
Desempeño docente	MINEDU (2012), define como el conjunto de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.	El desempeño docente consta de 39 ítems, se mide a través una escala de Likert, el docente tiene que optar por una opción de acuerdo a su criterio de apreciación, el cual ha sido adaptada a la realidad del contexto y presenta las siguientes dimensiones: Planificación curricular, Monitoreo de la práctica pedagógica en aula, Fortalecimiento de las competencias docentes y Seguimiento al progreso de los aprendizajes.	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, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1,2,3	Escala de valoración ordinal 1 Nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre	Cuestionario
				Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	4,5,6,7,8,9		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	10,11,12,13,14,15,16		
				Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	17,18,19,20,21,22,23		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	24,25,26,27,28		
				Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	29,30,31		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	32,33,34		
				Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	35,36,37		
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	38,39						

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.Ámbito temporal y espacial

Respecto al ámbito temporal la presente investigación propuesta se enmarcará dentro de los años 2025-2026 considerando únicamente la temática referida a las variables propuestas y se desarrollará en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya, región Junín.

3.2.Tipo de investigación

La investigación se encuentra dentro del tipo básico según Hernández et al. (2014), la investigación básica es un método para perseguir avances científicos mejorando el conocimiento teórico y minimizando el énfasis en las aplicaciones prácticas, con el objetivo de profundizar el conocimiento y el conocimiento de la realidad. De acuerdo con Carrasco (2019), señala que este tipo de investigación no desarrolla un propósito aplicativo de forma inmediata; únicamente busca profundizar y ampliar los conocimientos científicos que se tienen sobre el objeto de estudio; por lo tanto, se basa en teorías científicas con la finalidad de mejorar su contenido. En este tipo de investigación no buscó la aplicación práctica; por el contrario, su objetivo fue incrementar la teoría existente al no manipular ninguna variable.

3.3.Nivel de investigación

La presente, se clasifica como una investigación de nivel descriptivo relacional ya que se buscó establecer la relación entre la gestión pedagógica directiva (primera

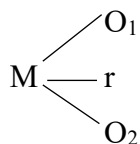
variable) y el desempeño docente (segunda variable). Hernández et al. (2014), este tipo de estudios tiene como propósito de identificar la relación o el nivel de asociación que puede presentarse entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico.

3.4.Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizará como método general el científico, para Arias (2006), “El método científico se concibe como una secuencia de pasos, técnicas y procedimientos orientados a la formulación y solución de problemas de investigación, a través de la comprobación o validación de hipótesis” (pág.19), Como método específico el descriptivo que según Sánchez & Reyes (1996), consiste en describir, analizar e interpretar de manera sistemática un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se presentan; con lo cual se abordará el problema de investigación al describir las dos variables, es decir, la relación entre la gestión pedagógica directiva y el desempeño docente, sin intervenir ni manipular ninguna de ellas.

3.5.Diseño de investigación

La presente investigación se encuentra dentro de un diseño descriptivo correlacional; el cual permite describir las dos variables en estudio: el "gestión pedagógica directiva" y el "desempeño docente" en la institución educativa “José María Arguedas” La Oroya, durante el año 2025; Hernández et al. (2014), menciona este diseño porque estudia fenómenos o variables tal como ocurren, sin intervenir ni manipularlos. Además, al ser correlacional, este diseño permite analizar la relación entre ambas variables.



Donde:

M: muestra

O₁: observación de la variable 1

O₂: observación de la variable 2

r: relación entre las variables.

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

Según Ramírez (2010), es un conjunto que reúne a individuos, objetos y otros, que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, pero con la particularidad de estar referidas a un conjunto limitado por el ámbito del estudio a realizar. En este caso la población estará conformado por 18 directivos y 185 docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Yauli-La Oroya para conocer la relación entre las variables de gestión pedagógica directiva y desempeño docente.

3.6.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), es un sub grupo de la población. Digamos que es un sub conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

En ese sentido, el censo, motivo de estudio, estará conformada por 18 directivos y 185 docentes a criterio de los investigadores.

3.6.3. Muestreo

Se utilizará la técnica de muestreo no probabilística de manera intencional del autor, en donde el investigador es el que determina la muestra, por ello se determinó que la muestra sea la misma que la población.

3.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

En esta investigación, se utilizará la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario de encuesta para recolectar datos sobre ambas variables: gestión pedagógica directiva y desempeño docente. Según Carrasco (2019), esta técnica implica indagar, explorar y recolectar información a través de preguntas, ya sea directas o indirectas, dirigidas a los participantes que forman parte del estudio.

3.8. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

De acuerdo a Rodríguez y Valdeoriola (2009), es recoger los datos y organizarlos conforme al significado para poder cumplir con los objetivos de nuestro proceso de investigación cuantitativa para controlarlas y hacer predicciones. En la presente investigación se empleará gráficos para tablas de frecuencia (absoluta y la porcentual) con las que se procesará los ítems de los cuestionarios de la encuesta. Así como se usará los gráficos estadísticos, tales como el diagrama de barras que servirá para visualizar e interpretar los resultados y presentar la distribución de los datos de la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición. Para la contrastación de la hipótesis se aplicará la estadística No paramétrica mediante Rho Spearman, que es un coeficiente que sirve para medir la correlación de dos variables ordinales cuando se conoce la posición o rango de las personas o casos en cada una de ellas, justamente se basa en la diferencia entre esas posiciones, menciona Briones (2012).

CAPÍTULO IV.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.Potencial humano

El potencial humano estará formado por:

1. Los 23 directivos y los 375 docentes de las Instituciones Educativas de secundaria de la UGEL Yauli-La Oroya
2. Los investigadores y asesores de la presente investigación.

4.2.Materiales y equipos

- Computadora - Laptop
- USB
- Papel bond de 70 g
- Fichas
- Lapiceros
- Copias del instrumento
- Textos físicos

4.3.Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2025					2026					
		J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	
1	Formulación del proyecto	X										
2	Elaboración del proyecto.	X	X	X	X							
3	Presentación del proyecto.		X									
4	Implementación del proyecto			X	X							
5	Aprobación del proyecto				X	X						
6	Ejecución del proyecto					X	X	X				
7	Recolección de datos						X	X				
8	Organización de los resultados.								X	X		
9	Procesamiento de los resultados.								X	X		
10	Análisis e interpretación de los resultados.								X	X		
11	Elaboración del informe de investigación.									X	X	X
12	Sustentación de la tesis											X

4.4. Presupuesto

N°	RECURSOS MATERIALES	COSTO
1	Recursos digitales y electrónicos	1000.00
2	Digitación, impresión	400.00
3	Útiles de escritorio: lapiceros, USB, fichas, etc.	500.00
4	Copias	300.00
5	Apoyo estadístico	1200.00
6	Otros	500.00
COSTO TOTAL		3900.00

Nota: elaboración del equipo de investigación

4.5. Financiamiento

El presente proyecto será autofinanciado por los investigadores.

Referencias bibliográficas

- Alvarado León, V. I. (2020). Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50119>
- Álvarez, Z. (2010). Labor orientadora de la supervisión educativa, y su relación con el mejoramiento del desempeño docente, en la región educativa de Panamá centro, 2009 [Tesis de maestría, Universidad de Panamá]. <http://up-rid.up.ac.pa/539/>
- Anchante, J. O., y Soriano, L. M. (2018). Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta-2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28743/anchante_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6ta ed.).
- Briones, L. (2012) Propuesta de un modelo de competencias directivas como factor de influencia en el clima organizacional de una institución de educación superior en Xalapa, Veracruz. Período 2016-2020. Revista Ciencia Administrativa, Issue 2, pág. 92-100. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/11CA201902.pdf>
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology, 43(2), 313-33.
- Carballo, M. R., y Britos Dejesús, G. C. (2023). Gestión Directiva en las Dimensiones Pedagógica, Administrativa y Comunitaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 2460-2484. https://doi.org/10.37811/cl_rem.v7i6.8868
- Carrasco, A. (2013). El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116481/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, D. S. (2019). Metodología de la investigación científica. (19a ed.) San Marcos.
- Carrasco, S. (2002). Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/48326d5e-494d-41b8-9c2e-62b026b44d7b/content>
- Cortes, D. (2023,11 de mayo). *Todo lo que debes saber del director de una institución educativa*. Universidad CESUMA. <https://www.cesuma.mx/blog/todo-lo-que->

debes-saber-del-director-de-una-institucion-educativa.html#:~:text=El%20director%20de%20una%20instituci%C3%B3n,ser%20manejada%20por%20un%201%C3%ADder.

- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente. En hacia una propuesta de criterios de buen desempeño. Instituto de Estudios Peruanos. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca_dscursosynoci ones.pdf;jsessionid=9FC2243151ABF05BC2F699127D4ECD67?sequence=2
- De Calidad, P. E. (2010). Modelo de gestión educativa estratégica. *Secretaría de Educación Pública. México DF*. https://mtcgam.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/modelo_de_gestion_educativa.pdf
- Díaz, D., y Delgado, M. (2014). Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación [tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/183/1/TM_DiazCastilloDoris_DelgadoLeyvaMiguel.pdf.
- Delgado R. E. O.; Delgado I. F. O.; Delgado V. R. O., & Balarezo A. R. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista PROPUESTAS EDUCATIVAS*, 4, (7), 32 – 43. <http://repositorio.editorialrele.org/jspui/handle/24251239/121>
- Encarnación H. J. (2025) Gestión directiva y desempeño docente en el Colegio de Bachillerato Matilde Hidalgo de Procel, Cantón Chaguarpamba, año lectivo 2023-2024 [artículo doctoral] <https://doi.org/10.70747/cr.v4i1.133>
- Figuroa H. M. (2021) Pedagogical management of the principal and teaching performance among Peruvian teachers in a vulnerable area of Lima (Gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en maestros peruanos de una zona vulnerable de Lima) [tesis doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/2603/2104>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., y Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guzmán, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). “Metodología de la investigación”. México, México.

- Kaufman, R. (1988). Needs assessment: a guide to improvise school district management. Arlington.
- Luque, M. (2003). Gestión educativa: un camino para mejorar la calidad en nuestras escuelas. Colección: Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela. <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/documentos/Hacervivirescuela/CUADERNO1.pdf>
- Márquez P. D. (2024) La gestión directiva y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022 [tesis de magister de la Universidad católica de Trujillo Benedicto XVI] <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/5420>
- Martínez, A. M. (2012). Administración Educativa. Red Tercer Milenio S.C.
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. In *Congreso Nacional de Investigacion Educativa* (Vol. 2). <http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefind>
- Martos Huamán, Irma. (2024). Desempeño docente en educación básica regular en Perú: una revisión sistemática. *Revista Tribunal*, 4(8), 265-285. Epub 01 de julio de 2024. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i8.56>
- Medina, A. D. P., y Estupiñán, M. R. (2021). Padres de familia en la gestión educativa de escuelas rurales. *Pensamiento y Acción*, (31), 91-108. <https://doi.org/10.19053/01201190.n31.2021.12702>
- Ministerio de Educación del Perú (2021, 17 de marzo). *Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica*. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1936151-2>
- Ministerio de Educación del Perú (2024, 24 de mayo). *Norma que regula la Evaluación del desempeño en cargos directivos de instituciones educativas de Educación Básica - 2024, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial*. *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del buen desempeño docente*. www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf?v=1607376440
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Ley General de la Reforma Magisterial N° 29944*. *Diario Oficial El Peruano*.

https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_de_Reforma_Magisterial.pdf

Ministerio de Educación del Perú (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. *Diario Oficial El Peruano*.
www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Montero, L., y Gewerc, A. (2018). La profesión docente en la sociedad del conocimiento. Una mirada a través de la revisión de investigaciones de los últimos 10 años. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 18(56).
<https://revistas.um.es/red/article/view/321481>

Mora S. R. (2020) *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019* [tesis magistral de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4220>

Neyra Poccorpachi, G. G. (2022). *La gestión directiva y su influencia en la gestión pedagógica de una institución educativa del Callao 2022*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/117185>

Nicolás, Y. W. (2010). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, 2009* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2392>

Ortega M. M. (2025) *School leadership and teacherperformance in educational organizations in northern Mexico* *Gestión directiva y desempeño docente en organizaciones educativas del norte de México* [artículo científico doctoral de la Universidad Pedagógica de Durango, México]
<https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2334>

Pacco Miranda, R. Z., y Dávila Rojas, O. M. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3002-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809

Pérez, J. M. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y reflexión educativa*, (47), 83-106.
https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584/2337

Quispe P. M. (2020) *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente* [tesis doctoral de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán]
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Rafael H. B (2019) *Pedagogical Leadership of Directors and Teaching Performance* *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente* [tesis magistral de la UAP]

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/lexj2019&div=18&id=&page=>

- Ramírez, P. (2010). “Cómo hacer un proyecto de investigación”. Caracas, Venezuela.
- Ramírez Farías, R. E., Carbajal Llauce, C. T. de J., Alcas Agurto, W. R., y Huacchillo Calle, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia Y Educación*, 2(10), 47-70. Recuperado a partir de <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/85>
- Ríos P.A (2017) Gestión pedagógica de la directiva y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 6010227 “Club de Leones de Lemgo Alemania” San Juan- Maynas 2017 [tesis de magister de la Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32965>
- Rojas E. A (2014) Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Huancayo-2024 [tesis para obtener la segunda especialidad de la Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/158863>
- Sánchez, C. H. y Reyes, M. C. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica. (5.a ed.)
- Sánchez, M., y Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Sánchez. (29 de marzo de 2017). Los retos de la educación panameña. La Estrella de Panamá. <https://www.laestrella.com.pa/opinion/columnistas/170311/retos-panamena-educacio>
- Sancho P. N. (2023) Gestión educativa y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Villa María del Triunfo tesis de magister de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón [tesis de magister de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón] <http://hdl.handle.net/20.500.11955/1235>
- Sarango, A. H., Pallmay, E. R. C., Sarzosa, J. P. R., y Pozo, J. E. C. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 39. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- UNESCO (2025) <https://www.unesco.org/es/education-management>
- UNESCO (2024) <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber#:~:text=positivamente%20la%20educaci%C3%B3n?-,%C2%BFcu%C3%A1les%20son%20los%20aspectos%20m%C3%A1s%20>

alarmantes%20en%20lo%20relativo%20a,proporci%C3%B3n%20de%20alumnos%20por%20docente.

INSTITUTO DE ESTADISTICAS DE LA UNESCO E INFORME DEL GEM (2024)

[https://www.unesco.org/gem-report/es#:~:text=McCourtie%20/%20World%20Bank-,272%20millones%20de%20ni%C3%B1os%20adolescentes%20y%20j%C3%B3venes%20est%C3%A1n%20fuera%20de,UIS\)%20y%20del%20Informe%20GEM.](https://www.unesco.org/gem-report/es#:~:text=McCourtie%20/%20World%20Bank-,272%20millones%20de%20ni%C3%B1os%20adolescentes%20y%20j%C3%B3venes%20est%C3%A1n%20fuera%20de,UIS)%20y%20del%20Informe%20GEM.)

UNESCO (2023) <https://www.unesco.org/es/articles/250-millones-de-ninos-sin-escolarizar-lo-que-debemos-saber-acerca-de-los-datos-recientes-de-la#:~:text=la%20escuela%20secundaria.-%20de%20los%20ni%C3%B1os%20sin%20escolarizar,al%20segundo%20ciclo%20de%20secundaria.>

,%C2%BFDe%20se%20encuentra%20la%20mayor%20da%20de%20los%20ni%C3%B1os%20sin%20escolarizar,al%20segundo%20ciclo%20de%20secundaria.

Ushiña, G., y Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95–108. Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100>

Veramendi Tarazona, R. V., y Damián Nuñez, E. F. (2023). Liderazgo directivo pedagógico y gestión del desempeño docente en las instituciones educativas 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal. Puente Piedra. *IGOBERNANZA*, 6(22), 585–611. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.269>

Villant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7-22. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4663>

Yaranga B. E (2023) Liderazgo Pedagógico Directivo y Desempeño Docente en educación secundaria en la provincia de Satipo – Junín <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9533>

Yérez H. R. (2021) Educational management and performance. Correlational study in the province of Recuay, Perú *Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú* [artículo doctoral de la Universidad nacional Mayor de San Marcos] <https://orcid.org/0000-0001-8186-0579>

Anexos

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión pedagógica directiva y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Yauli – La Oroya

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025</p>	<p>Variable 1 Gestión pedagógica directiva Dimensiones a. Planificación curricular b. Monitoreo de la práctica pedagógica en aula c. Fortalecimiento de las competencias docentes d. Seguimiento al progreso de los aprendizajes</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: correlacional</p>
<p>Problemas específicos a. ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación curricular y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025? b. ¿Qué relación existe entre la dimensión monitoreo de la practica pedagógica en aula y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?</p>	<p>Objetivos específica a. Establecer la relación que existe entre la dimensión planificación curricular y el desempeño docente en la I. E “José María Arguedas” La Oroya 2025. b. Establecer la relación que existe entre la dimensión monitoreo de la práctica pedagógica en aula y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025. c. Establecer la relación existe entre la dimensión fortalecimiento de las</p>	<p>Hipótesis específica a. Existe relación significativa entre la dimensión planificación curricular y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025. b. Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo de la práctica pedagógica en aula y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de</p>	<p>Variable 2 Desempeño docente Dimensiones - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Población y Muestra</p> <p>Población: 18 directivos, 185 docentes</p> <p>Muestra: 18 directivos, 185 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta</p>

<p>c. ¿Qué relación existe entre la dimensión fortalecimiento de las competencias docentes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre la dimensión seguimiento al progreso de los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025?</p>	<p>competencias docentes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.</p> <p>d. Establecer relación existe entre la dimensión seguimiento al progreso de los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025.</p>	<p>la provincia de Yauli – La Oroya 2025</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dimensión fortalecimiento de las competencias docentes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025</p> <p>d. Existe relación significativa entre la dimensión seguimiento al progreso de los aprendizajes y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de secundaria de la provincia de Yauli – La Oroya 2025</p>	
--	--	---	--

Propuesta del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(creada por ley N° 25265)

Facultad de Ciencias de la Educación

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA DIRECTIVA (PARA LOS DOCENTES)

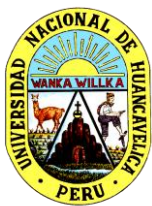
El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre la Gestión Pedagógica del Director.

Solicitamos su colaboración para el llenado del cuestionario, le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para poder lograr con éxito los fines del estudio.

Se le solicita marcando con una “X”, en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión. Para cada uno de ellas se tendrá cuatro posibles respuestas:

NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	ITEM	1	2	3	4
Planificación Curricular					
1	Verifica el cumplimiento de la planificación de la unidad didáctica				
2	Brinda apoyo pedagógico para la planificación curricular de alta utilidad				
3	Promociona la planificación curricular colegiada en todos o casi todos los docentes				
4	Muestra conocimientos suficientes para brindar asesoría pedagógica				
5	Verifica el cumplimiento de la planificación de sesiones o actividades de aprendizaje				
Monitoreo de la práctica pedagógica en aula					
6	Cumple con el monitoreo de acuerdo a lo programado por MINEDU				
7	Presenta la organización de la información obtenida en el monitoreo				
8	Socializa la interpretación de la información obtenida en el monitoreo				
9	Plantea propuestas que aborden las oportunidades de mejora identificadas durante monitoreo				
Fortalecimiento de las competencias docentes					
10	Promueve la participación en acciones formativas promovidas por la UGEL, la DRE o el Minedu				
11	Realiza acciones para el fortalecimiento de competencias docentes de alta utilidad				
12	Realiza la retroalimentación a la práctica pedagógica de alta utilidad				
13	Desarrolla acciones para el fortalecimiento de competencias docentes basadas en un diagnóstico				
14	Promueve la implementación de proyectos relacionados con la innovación pedagógica				
Seguimiento al progreso de los aprendizajes					
15	Promueve la aplicación de la evaluación diagnóstica de los aprendizajes				
16	Propicia el uso de registro de los niveles de logro de los estudiantes				
17	Gestiona la entrega oportuna de informes de progreso de las competencias				
18	Promueve la realización de informes de progreso con niveles de logro				
19	Promueve la consolidación e interpretación de los resultados de los aprendizajes				
20	Promociona espacios para análisis y reflexión sobre los resultados de los aprendizajes				
21	Comparte estrategias pedagógicas para la mejora de los aprendizajes				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(creada por ley N° 25265)

Facultad de Ciencias de la Educación

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE (PARA LOS DIRECTIVOS)

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre el desempeño docente.

Solicitamos su colaboración para el llenado del cuestionario, le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para poder lograr con éxito los fines del estudio.

Se le solicita marcando con una "X", en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión. Para cada uno de ellas se tendrá cuatro posibles respuestas:

NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	ITEM	1	2	3	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
A. Conoce y comprende las características de todos sus 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 de las áreas curriculares?				
3	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas?				
B. Planifica la enseñanza					
4	¿Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes, estrategias y medios?				
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad?				
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 de los estudiantes?				
8	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				
9	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.				
Monitoreo de la práctica pedagógica en aula					
A. Crea un clima propicio para el aprendizaje					
10	¿Mantiene relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?				
11	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes?				
12	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, para el logro de aprendizajes?				
13	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes?				
14	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia?				

15	¿Organiza el aula, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?				
16	¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?				
B. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.					
17	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación de acuerdo al interés de los estudiantes y aprendizajes?				
18	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?				
19	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?				
20	¿Desarrolla contenidos teóricos de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				
21	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?				
22	¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?				
23	¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes?				
C. Evalúa permanentemente el aprendizaje					
24	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados de los estudiantes?				
25	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?				
26	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?				
27	¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos?				
28	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias?				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
A. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colabora activamente en el gestión de la escuela					
29	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico?				
30	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?				
31	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?				
B. Establecer relación de respeto y colaboración					
32	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?				
33	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?				
34	¿Comparte con las familias de sus estudiantes y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
A. Reflexiona su práctica y experiencia institucional					
35	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?				

36	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades e intereses de los estudiantes?				
37	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional, en el marco de su trabajo profesional?				
B. Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos					
38	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?				
39	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?				