

CARTA N° 0031-2026-KEM/AAAT-PSEP-UNH/HVCA.

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

ASUNTO : **ELEVO PROYECTO DE TESIS PARA SU TRAMITE DE**
APROBACION, INSCRIPCION Y MODIFICACIÓN DE

TITULO.

FECHA : **Huancavelica, 26 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
ROCIO NOEMI ESPINOZA LIMACHE MIRIAM LILIANA TAIPE MELGAR	APROBACION, INSCRIPCION Y MODIFICACIÓN DE TITULO.	MAYO DEL 2027



Ing. KATHERINE ESCOBAR MEZA
(e) ÁREA DE TITULACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Decanatura

RESOLUCIÓN N° 2336-2025-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 21 de noviembre de 2025

VISTO:

Solicitud de las egresadas Miriam Liliana, Taípe Melgar y Rocio Noemi, Espinoza Limache, con Oficio N° 1770-2025-UNH/PSEP-FCED, de fecha (03.11.2025), del Proyecto de Investigación Titulado: Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa “San José” de Jauja, Copia de DNI de las egresadas, derivado con Proveído de Decanatura N° 3565-2025-UNH/FCED, de fecha (03.1.2025); y con Proveído de Secretaria Docente N° 2974-2025-UNH/SD-FCED, de fecha (11.11.2025), 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. El Director 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



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://appunh.com/validar-documento/aaeb7e3b-ac25-4125-9faf-52540b723978/verificar>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Decanatura



RESOLUCIÓN N° 2336-2025-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 21 de noviembre de 2025

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 resolutorio. El docente asesor es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del informe final de tesis. El proyecto de investigación aprobado mediante acto resolutorio, 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, las egresadas Miriam Liliana, Taipe Melgar y Rocio Noemi, Espinoza Limache, del Programa de Segunda Especialidad Profesional, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Huancavelica adjunta, el Proyecto de Investigación Titulado: Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa “San José” de Jauja, con Oficio N° 1770-2025-UNH/PSEP-FCED de fecha (03.11.2025), 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: Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa “San José” de Jauja, presentado por las egresadas Miriam Liliana, Taipe Melgar y Rocio Noemi, Espinoza Limache del Programa de Segunda Especialidad Profesional, Facultad de Ciencias de la Educación, 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: Relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa “San José” de Jauja, presentado por las egresadas Miriam Liliana, Taipe Melgar y Rocio Noemi, Espinoza Limache, a fines de optar el título de Segunda Especialidad en Gestión Educativa del Programa de Segunda Especialidad Profesional, Facultad de Ciencias de la Educación.

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



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://appunh.com/validar-documento/aaeb7e3b-ac25-4125-9faf-52540b723978/verificar>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Decanatura



RESOLUCIÓN N° 2336-2025-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 21 de noviembre de 2025

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://appunh.com/validar-documento/aaeb7e3b-ac25-4125-9faf-52540b723978/verificar>



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

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

Investigador (es)	MIRIAM LILIANA TAPE MELGAR
	ROCIO NOEMI ESPINOZA LIMACHE
Título del Proyecto de Investigación	Gestión escolar y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Jauja, 2026
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 y la población 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 HUANCVELICA
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 de la (s) variable (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:

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

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 HUANCVELICA

(Creado por Ley N°25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PROGRAMA
DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



PROYECTO DE TESIS

Gestión escolar y su relación con el desempeño docente en una
Institución Educativa de Jauja, 2026

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

"Gestión educativa y desempeño docente"

PRESENTADO POR:

Rocío Noemí Espinoza Limache

Miriam Liliana Taípe Melgar

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

EN

GESTIÓN EDUCATIVA

HUANCVELICA, PERÚ

2025

Índice

Contenido

Índice	2
Título.....	4
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivos Generales	7
1.3.2. Objetivos Específicos	7
1.4. Justificación	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
2.1.3. Antecedentes Regionales	14
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. Gestión escolar	16
2.2.2. Marco del buen desempeño directivo	21
2.2.4. Desempeño docente	24
2.2.5. Marco del buen desempeño docente	25
a) Preparación para el aprendizaje	26
b) Enseñanza para el aprendizaje	27
c) Participación comunitaria	29
2.3. Definición de términos	32
2.4. Hipótesis	34
2.4.1. Hipótesis General	34
2.4.2. Hipótesis específico	34
2.5. Variables	34
2.5.1. Variable X. Gestión escolar.....	34

2.5.2. Variable Y. Desempeño docente.....	35
2.6. Operacionalización de variables	35
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. Ámbito temporal y espacial	39
3.1.1. Ámbito temporal	39
3.1.2. Ámbito espacial	39
3.2. Tipo de investigación	39
3.3. Nivel de investigación.....	39
3.4. Método de investigación.....	39
3.5. Diseño de investigación.....	40
3.4. Población, muestra y muestreo	40
3.6.1. Población	40
3.6.2. Muestra	41
3.6.3. Muestreo	41
3.7. Técnicas e instrumentos para recolección de datos.....	42
3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	42
CAPÍTULO IV ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43
4.1. Potencial humano	43
4.2. Materiales y equipos.....	43
4.3. Cronograma de actividades	43
4.4. Presupuesto.....	44
4.5. Financiamiento	44
Referencias bibliográficas.....	45
Anexos	46

Título

Gestión escolar y su relación con el desempeño docente en una Institución
Educativa de Jauja, 2026

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el ámbito mundial, los sistemas educativos enfrentan el reto de garantizar una educación de calidad en un escenario marcado por la globalización, las innovaciones tecnológicas y con una sociedad competitiva. En ese contexto, las investigaciones han demostrado que la gestión escolar es un factor determinante para el logro de aprendizaje; pues una gestión pedagógica eficaz, oriente, inspire, guía y brinda las condiciones para el desarrollo docente. (Murillo, 2007; Fullan, 2014).

Es así que el Ministerio de Educación, mediante el Marco del Buen Desempeño del Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente reconoce que la gestión escolar influye directamente en la práctica pedagógica y el clima institucional. No obstante, existen brechas significativas tales como insuficiente acompañamiento pedagógico, limitaciones en el manejo de los recursos y la escasa participación de la comunidad educativa. (Vaillant & Rossel, 2012).

Las instituciones educativas que se ubican en la provincia de Jauja, región Junín, atienden a estudiantes de nivel básico regular. Como muchas instituciones educativas de la sierra central, enfrenta retos vinculados a recursos limitados, la diversidad cultural y socioeconómica de su población estudiantil, y la necesidad de fortalecer la calidad del servicio educativo. Así mismo, se observa que la coordinación entre directivos y docentes es débil, generando retrasos en la ejecución de actividades, percibiéndose una falta de liderazgo pedagógico inspirador que motive y oriente a los docentes hacia una cultura de mejora. En este marco, la gestión escolar y el desempeño docente se convierten en factores cruciales para garantizar aprendizajes de calidad. (Bolívar, 2010).

La gestión escolar se ve afectada por factores como la poca confianza que tienen los docentes hacia los directivos, la limitada coordinación entre directivos, una débil comunicación entre directivos y profesores, escasa orientación para el fortalecimiento de prácticas pedagógicas, y carencia de estrategias motivadoras que valoren el rol del docente como eje del proceso educativo. Estas condiciones generan, una percepción negativa hacia la gestión institucional, lo cual podría influenciar en la actitud, compromiso y desempeño de los docentes. (Murillo & Krichesky, 2015).

Siendo el desempeño docente un aspecto vital para la mejora de la calidad del sistema educativo; no obstante, este desempeño no surge de la nada; sino en un ambiente donde pueda potenciarlo o también limitarlo. Si un docente percibe que la gestión escolar es participativa, democrática, eficiente y un clima favorable; va generar confianza y potenciar su desempeño. Por el contrario; si tiene una percepción desfavorable sobre la gestión escolar, se va ver desmotivado, con bajo rendimiento y una resistencia al cambio.

En este marco, resulta significativo hacer un análisis de la relación que existe entre la gestión escolar liderado por los directivos y el desempeño profesional de los docentes. Este análisis permitió no solo diagnosticar posibles factores de debilitamiento institucional, sino también proponer estrategias de mejora orientadas a fortalecer el liderazgo directivo, para fortalecer y optimizar el desempeño docente para el logro de la mejora de los aprendizajes. (Bolívar, 2010; Fullan, 2014).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja - 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026?
- ¿Qué relación existe entre la gestión del bienestar y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026?
- ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivos Generales

Determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el desempeño docente en una Institución Educativa de Jauja

1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026
- Establecer la relación entre la gestión del bienestar y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026
- Establecer la relación entre las condiciones operativas y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026

1.4. Justificación

La presente investigación se fundamentará en la necesidad de analizar la correlación entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja, durante el año 2026. El estudio es relevante porque proporcionará aportes en diversos aspectos.

En el aspecto teórico la presente investigación brindará conocimientos actualizados y organizados sobre la gestión escolar y desempeño docente con sus respectivos procesos y dimensiones; teniendo como base los fundamentos de políticas educativas propuestas por el Ministerio de Educación (2012), el Manual del Buen Desempeño Directivo y Docente (2014), en el que se detalla los dominios, dimensiones y desempeños que deben mostrar los docentes.

En el aspecto pedagógico es pertinente porque su aporte responderá a la problemática educativa, ya que se observa una insuficiente organización y planificación en el desarrollo de las actividades. La investigación permitirá a los directivos y responsables de la gestión educativa tomar decisiones más acertadas para mejorar los procesos pedagógicos, administrativos y de bienestar institucional. Así mismo, tiene pertinencia académica, ya que contribuye al campo de la investigación educativa al analizar dos variables estrechamente relacionadas con la calidad educativa: la gestión escolar y el desempeño docente.

En cuanto a su proyección práctica, esta investigación beneficiará directamente a directivos, docentes y estudiantes, al ofrecer información que facilitará el diseño de estrategias de mejora institucional orientadas a fortalecer el trabajo pedagógico y, en consecuencia, los aprendizajes de los estudiantes. Además, proporcionará una base documental sólida para la comunidad académica y sociedad en general, sirviendo como insumo para futuras investigaciones que busquen comprender y optimizar la relación entre gestión y desempeño docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ortega et al, (2025). Gestión directiva y desempeño docente en organizaciones educativas del norte de México. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 15(30). Tuvo como objetivo identificar la relación entre la administración por parte del director de su institución educativa denominada Gestión Directiva y la práctica eficiente del profesor en su labor, en las escuelas primarias del subsistema educativo federal en un sector del norte de México. La metodología fue el enfoque cuantitativo con alcance correlacional. Se aplicó un instrumento de 57 ítems a 26 directores y 293 docentes con una escala Likert de cinco niveles. Los datos recabados se analizaron con apoyo de IBM SPSS Statistics (Versión 26), de manera particular calculando el coeficiente de Rho de Spearman (1904), con un resultado de 0.635 que indica una correlación positiva, significativa y alta. En conclusión, la principal aportación del estudio es la posibilidad de afirmar que la gestión directiva tiene relación directa y en sentido positivo con el desempeño del docente. En términos concretos, este hallazgo refrenda resultados previos en los que se evidencia las necesidades derivadas del entorno externo en el que las instituciones se encuentran, reitera la relevancia de que los directores desarrollen competencias para generar docentes autónomos, innovadores y promuevan significativamente el trabajo entre pares; elementos esenciales para este mundo globalizado, de tal forma que se logre un binomio entre directores y docentes comprometidos activamente en el desarrollo de un proyecto educativo integral, abarcando su elaboración, implementación, evaluación y seguimiento.

Balladares et al, (2024). Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5). Tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión educativa en el desempeño de los docentes de instituciones de educación general básica ubicadas en el cantón Salitre, provincia del Guayas, Ecuador. La metodología utilizada implicó un enfoque cuantitativo, así como un diseño no experimental y de alcance descriptivo correlacional. La población de estudio se integró de un total de 120 docentes de diferentes instituciones de educación general básica del cantón Salitre, provincia del Guayas. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario con diez ítems bajo una escala de Likert. Los resultados evidenciaron una gestión educativa deficiente, la cual no solo afectaba el cumplimiento de los objetivos que se comparten a nivel institucional, sino también influía negativamente en el desempeño de los docentes. Llegando a la siguiente conclusión Los resultados de la investigación muestran que la gestión educativa tiene una influencia significativa en el desempeño de los docentes en las instituciones de educación general básica del cantón Salitre, provincia del Guayas. La correlación positiva entre ambas variables indica que la mejora en la gestión educativa puede contribuir directamente al aumento de la efectividad docente. Esto sugiere que los factores administrativos no solo facilitan el trabajo del docente, sino que también influyen en su motivación y en su capacidad para alcanzar los objetivos pedagógicos.

Solano, (2025) en su artículo Gestión directiva y desempeño docente: Un modelo para optimizar la práctica docente en Montería *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, En esta investigación se implementa un enfoque metodológico consistente con sus objetivos, enmarcándose en el paradigma de comprensión holística, posibilitando la integración del enfoque cuantitativo y cualitativo para garantizar un análisis más profundo y completo. Este estudio es de tipo proyectivo ya

que su principal objetivo es la elaboración de un modelo de gestión directiva enfocado en optimizar el rendimiento académico de los docentes, en cuanto a su diseño es de tipo cuasiexperimental, transeccional contemporáneo, lo que resulta adecuado para examinar las prácticas de gestión directiva y su incidencia en el desempeño docente. A fin de garantizar la representación proporcional de todas las instituciones participantes, así como la validez y confiabilidad de los resultados, se utilizó el muestreo probabilístico estratificado. Se determinó como población 364 docentes que integran estas instituciones y como muestra 58 docentes de algunas instituciones educativas urbanas de la ciudad de Montería con una estratificación por plantel que condujo a una segmentación precisa. Las unidades de análisis fueron seleccionadas mediante criterios como el nivel de formación y la experiencia, con el objetivo de garantizar la calidad y pertinencia de la información recolectada. Desde una visión crítica, superando el plano discursivo se analiza el rol estratégico de los directivos docentes en el fortalecimiento de la cultura institucional enfocándose en evidencias concretas en las actividades cotidianas, conduciendo a la comprensión de los factores que influyen en el logro de la calidad educativa. A través de esta investigación se promueve el fortalecimiento de la relación entre la gestión institucional y desempeño docente, estableciendo propuestas de mejora respaldadas por datos significativos y condensadas en un modelo de gestión directiva que responda a las necesidades reales de las instituciones. Llegando a la conclusión, los hallazgos de esta investigación evidencian la necesidad de replantear la gestión directiva en las instituciones educativas. El enfoque administrativo tradicional debe migrar hacia un modelo pedagógico, donde la participación sea protagonista de manera que se pueda transformar la dinámica institucional desde los seis ejes que articula este modelo y que pretenden el fortalecimiento del liderazgo institucional con un enfoque marcado en el acompañamiento a los docentes, la mejora del desempeño académico

y la adquisición de aprendizajes, además del bienestar de la comunidad educativa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Flores, (2024) en su tesis **Desempeño directivo y gestión escolar desde la percepción docente en dos instituciones educativas, Ayacucho, 2023**. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión escolar según la percepción docente en dos instituciones educativas, Ayacucho, 2023; realizado desde un enfoque cuantitativo, de tipo básico, **método hipotético deductivo**, nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal, donde la muestra fue de tipo censal, conformada por 50 docentes de dos colegios de Ayacucho, asimismo, para recabar datos se construyeron dos cuestionarios En referencia a los **resultados**, se confirmó que existe relación, calificada como significativa y directa, porque la $Sig.=,000$; permitiendo que se rechace la H_0 , y el valor correlacional $\rho=,580$ siendo de moderada intensidad, en tal sentido, se pudo **concluir** que a mayor nivel de desempeño de la plana directiva mejor la gestión escolar.

Oropeza, (2022) en su tesis **Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa Madre Teresa de Calcuta de Chonta, Santa María**. Tuvo como **objetivo** determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la calidad educativa en la Institución educativa Madre Teresa de Calcuta en Chonta, Santa María. **tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, descriptiva explicativa, transversal, tiene un enfoque mixto**. Se determinó una muestra de 24 personal directivo, administrativo y docente. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario que se aplicó sobre ambas variables de estudio; se utilizó la escala de Likert. **Las conclusiones** a las que se llegó con la investigación se muestran que la Prueba de Rho de Spearman de 0.695 ubicándolo en un grado positivo moderado y una significancia de $p = 0.00$ siendo menor al 0,05; con el

cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna **concluyendo** que la gestión educativa se relaciona significativamente con la calidad educativa en la Institución Educativa Madre Teresa de Calcuta en Chonta, Santa María.

Fuentes, (2025) en su **tesis Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sencico-Lambayeque, 2024**. El presente estudio se realizó con el **objetivo** de la presente investigación es Indicar el vínculo existente entre la Gestión Educativa y el Desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del SENCICO Lambayeque en el 2024. **La metodología de la investigación fue cuantitativa**, descriptiva con un nivel correlacional simple y un diseño no experimental. En el ámbito del estudio, se pueden considerar diversas metodologías específicas para llevar a cabo el estudio en cuestión, entre las cuales se destacan el **método analítico-sintético**, el enfoque descriptivo y el análisis estadístico. La población reside en 980 estudiantes, así como una muestra censal de 213 estudiantes del nivel operativo. El instrumento utilizado fue la escala adaptada de Surco, así como para la parte de gestión educativa tanto como para la parte del desempeño docente. Ambos cuestionarios fueron validados por expertos y tuvieron una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0,973 y 0,980, respectivamente. La prueba de K olmogórov – Smirnov se utilizó para validar el análisis de datos y, como la distribución de la variable no es normal, se utilizó una prueba no paramétrica, utilizando el Rho de Spearman para el nivel de significancia. Los hallazgos indicaron una relación positiva significativa de magnitud alta entre la gestión educativa y el desempeño docente ($r_s = 0,856$; $p = 0,001 < 0,05$). Además, se identificó una similitud positiva significativa y de magnitud alta entre la gestión pedagógica y la gestión educativa ($r_s = 0,845$; $p = 0,001 < 0,05$). De manera similar, se observó una relación significativa entre las prácticas y estrategias pedagógicas y la gestión educativa ($r_s = 0,820$; $p = 0,001 < 0,05$). También se halló una relación positiva importante y de

magnitud alta entre el seguimiento académico y la gestión educativa ($r_s = 0,769$; $p = 0,001 < 0,05$). Finalmente, se determinó una relación positiva significativa de alta magnitud entre la innovación y el aprendizaje y la gestión educativa ($r_s = 0,719$; $p = 0,001 < 0,05$). Según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del SENCICO, tanto la gestión educativa como la ejecución adecuada de los educadores contribuyeron significativamente a alcanzar los resultados deseados. Llegando a la **siguiente conclusión** Hay una relación significativa entre la Gestión educativa y el Desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del SENCICO Lambayeque, 2024, aseveración que se hizo a través de la prueba de correlación de Spearman ($r_s=0,856$), con un el p-valor.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Díaz, (2024) **Gestión educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas multigrado de la provincia de Huancayo.** Tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas multigrado de la provincia de Huancayo. **En la metodología**, el tipo de investigación es básica, el nivel es correlacional y tiene un diseño no experimental correlacional, la recolección de datos fue mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. La muestra de estudio fueron 153 instituciones educativas multigrado de la provincia de Huancayo. **Concluyendo** que la gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas multigrado de la provincia de Huancayo, corroborado con $r = 804$, $\text{sig. (bilateral)} = 0.000$ y $t \text{ calculada} = 16.62$.

Ore, (2022) en su tesis **Calidad de gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín.** El **propósito** de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y desempeño docente en

instituciones educativas de la Provincia de Chanchamayo Región Junín. El enfoque fue cuantitativo, **método** deductivo, diseño no experimental correlacional, la población fue de 120 docentes de tres instituciones educativas, “Santo Domingo Savio”, “Nueva Esperanza” y Emblemática “Joaquín Capelo”, la muestra fue de 92 docentes, la confiabilidad para el instrumento para gestión de calidad educativa fue 0,903 y desempeño docente fue de 0,955. Los **resultados** indicaron que, existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente con un Rho de Spearman ,578; existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente con el Rho de Spearman ,404; existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión institucional y la variable desempeño docente con el Rho de Spearman ,410; existe una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente Rho de Spearman ,439. Finalmente se **concluyó** que, existe una correlación positiva media entre la variable calidad de la gestión educativa y desempeño docente con un Rho de Spearman ,536.

Torres, (2023) en su tesis **Evaluación de la capacidad de gestión educativa en el marco de calidad desde la percepción de actores en la UGEL de Concepción, región Junín** La presente investigación tuvo como **objetivo** determinar la calidad de gestión educativa desde la percepción de actores en la UGEL de Concepción, Región Junín. Para alcanzar dicho objetivo, se consideró un **estudio de tipo prospectivo, observacional, transversal, descriptivo**; de diseño no experimental, transeccional; considerando una muestra incluye al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción (n=90), para recabar los datos, se empleó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Los **resultados** encontrados fueron los siguientes: Un 60,0% del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, Región Junín perciben una dirección institucional regular;

El 61,1% manifiesta que existe regular soporte al desempeño docente; un 60,0%, perciben regular trabajo conjunto con la familia y la comunidad; el 50,0%, perciben regular uso de información; un 25,6% manifiesta que existe buen uso de información; y el 24,4% refiere que existe un deficiente uso de información; un 52,2%, perciben regular estado de infraestructura y recursos para el aprendizaje; un 43,3% del nivel secundario y 21,1% del nivel primario perciben una gestión de calidad educativa regular; Mientras que un 14,4% y 6,7%; manifiestan que existe buena gestión de calidad educativa y 10,0% y 4,4%; refiere que existe un deficiente gestión de la calidad educativa.. El 64,4%, perciben una gestión de calidad educativa regular; el 21,1% manifiesta que existe buena gestión de calidad educativa y 14,4%; refiere que existe una deficiente gestión de la calidad educativa. Dichos estos resultados podemos **concluir** que en términos generales la calidad educativa es regular.

2.2. Bases teóricas

2.2.1.Gestión escolar

Según la UNESCO (2011), de acuerdo al manual de gestión para directores de Instituciones Educativas, sostiene: La gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (p. 33)

La gestión educativa en este ámbito contribuye a la optimización de procesos académicos, pedagógicos, investigativos, administrativos y financieros, al igual que abre nuevos espacios de interacción con otros contextos educativos que pueden enriquecer los proceso internos, de esta manera, es como un buen

proceso de gestión promueve la formación de los estudiantes, docentes y en general, de la comunidad educativa, es 23 posible que se genere una formación integral y se alcance el reconocimiento social. (Rico, 2016, p. 62)

Así mismo, el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014), la gestión escolar implica “el conjunto de procesos orientados a garantizar condiciones favorables para el logro de los aprendizajes, promoviendo una cultura organizacional centrada en el estudiante, la participación activa de la comunidad educativa y la mejora continua” (Marco del Buen Desempeño del Directivo, p. 14).

2.2.1.1. Gestión estratégica

La gestión estratégica es la conducción de la institución educativa hacia el logro de determinadas metas a partir de la planificación, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como los procedimientos y estrategias que aplican los actores educativos en el desarrollo de sus funciones. En ese sentido, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión escolar.

Según David y David (2015), la gestión estratégica es “el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos de largo plazo” (p. 5). Aplicada al campo educativo, esta implica direccionar los procesos institucionales hacia el logro de metas pedagógicas, organizativas y comunitarias.

En esa misma línea, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), a través del Marco del Buen Desempeño del Directivo, señala que la gestión estratégica “implica conducir de manera planificada, participativa y ética los procesos institucionales para garantizar una educación de calidad con equidad, orientada a resultados de aprendizaje y al bienestar de los estudiantes”.

De manera complementaria, el IPE-UNESCO (2018) sostiene que la gestión estratégica educativa “integra procesos de planificación,

organización, liderazgo y evaluación en distintos niveles del sistema, con el fin de lograr coherencia entre políticas, recursos y acciones que aseguren la mejora continua de la calidad educativa”.

Por tanto, la gestión estratégica en educación constituye un proceso dinámico de liderazgo y toma de decisiones el cual tiene como fin articular los procesos pedagógica, administrativa y comunitaria hacia una visión común orientada a la mejora institucional y desempeño docente.

2.2.1.2. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica constituye una dimensión central del liderazgo directivo, ya que se orienta directamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes mediante la planificación, acompañamiento, supervisión y evaluación de las prácticas docentes. Su propósito es asegurar que el proceso de enseñanza-aprendizaje responda a estándares de calidad y pertinencia, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los lineamientos del currículo nacional.

Según el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MINEDU, 2014), la gestión de los procesos pedagógicos es una de las cuatro competencias clave del liderazgo escolar, y está orientada a que el directivo “garantice que la planificación, el desarrollo y la evaluación de los procesos pedagógicos respondan a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y se articulen con los objetivos institucionales” (p. 22). Esta competencia implica que el directivo asuma un rol pedagógico activo, que trasciende lo administrativo.

Asimismo, el MBDD señala que un directivo competente “orienta y acompaña la práctica pedagógica de los docentes, promoviendo la reflexión profesional, la innovación metodológica y el uso de la evaluación para la mejora de los aprendizajes” (MINEDU, 2014, p. 23).

Es así que el directivo debe “monitorear permanentemente los avances de los aprendizajes, promoviendo decisiones basadas en

evidencia y asegurando que se realicen ajustes cuando sea necesario” (MINEDU, 2014, p. 24). Este enfoque se alinea con el principio de mejora continua, en el cual se toman decisiones informadas para fortalecer la enseñanza.

2.2.1.3. Gestión comunitaria

La gestión comunitaria es una función esencial del liderazgo directivo orientado a crear condiciones favorables para el desarrollo integral de los estudiantes y el adecuado desempeño de los docentes. Involucra la promoción de una convivencia armónica, el cuidado de la salud física y emocional, y la prevención de situaciones de riesgo dentro de la institución educativa.

Según el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MINEDU, 2014), el directivo debe garantizar “una gestión institucional centrada en el estudiante y en la generación de condiciones que promuevan su desarrollo personal y social, en un entorno seguro, inclusivo y saludable” (p. 25). Esta gestión supone una atención prioritaria a las necesidades emocionales, sociales y físicas de la comunidad educativa.

Por ello, se tiene que trabajar en aspectos fundamentales como la participación efectiva de los distintos actores de la comunidad educativa —docentes, estudiantes, familias, personal administrativo— en la toma de decisiones vinculadas a la convivencia. De acuerdo con el MBDD, el directivo debe “promover espacios de diálogo, escucha y colaboración con los actores educativos para generar consensos que favorezcan la cultura institucional” (MINEDU, 2014, p. 27).

Esta participación fortalece el sentido de pertenencia y corresponsabilidad frente a las normas y valores compartidos. Según Puig Rovira (2003), “la participación en la vida escolar educa en la democracia y favorece la construcción colectiva del sentido de convivencia” (p. 114).

Por otro lado, el directivo debe promover vínculos positivos, basados en el respeto, la empatía y la resolución pacífica de conflictos. Como señala Murillo (2011), “el clima escolar depende en gran medida de la calidad de las relaciones que se establecen entre docentes, directivos, estudiantes y familias” (p. 9).

El liderazgo basado en el ejemplo, la escucha activa y la comunicación asertiva permite consolidar un entorno emocionalmente seguro que favorece el bienestar y el aprendizaje.

Por último, la gestión de la convivencia incluye tanto la prevención de conflictos como la intervención oportuna cuando estos ocurren. El directivo debe garantizar la implementación de normas claras, protocolos de actuación y acciones formativas que promuevan una cultura de paz. El MBDD destaca que el directivo competente “asegura el cumplimiento de las normas de convivencia y promueve prácticas restaurativas y de resolución de conflictos” (MINEDU, 2014, p. 26).

2.2.1.4. Gestión administrativa

La gestión administrativa se refiere al conjunto de acciones que realiza el directivo para garantizar que la institución educativa cuente con los recursos físicos, materiales y financieros necesarios para su funcionamiento eficiente, seguro y orientado a los aprendizajes. Esta gestión no solo es de carácter técnico o administrativo, sino que también forma parte del liderazgo pedagógico, ya que las condiciones operativas influyen directamente en la calidad del entorno escolar.

Según el Marco del Buen Desempeño del Directivo, esta dimensión exige que el directivo “administre con eficiencia, transparencia y legalidad los recursos institucionales y gestione de manera efectiva las condiciones materiales que favorecen el aprendizaje” (MINEDU, 2014, p. 28).

Garantizar espacios seguros y saludables es un principio básico para el desarrollo educativo. El directivo debe verificar que la infraestructura escolar cumpla con condiciones de seguridad estructural, accesibilidad y

salubridad. Esto incluye el mantenimiento de ambientes limpios, ventilados, con agua potable, servicios higiénicos funcionales y condiciones de bioseguridad.

Como señala Gairín, (2015), “el entorno escolar debe ser un espacio protector que minimice riesgos físicos y emocionales, y promueva el bienestar de toda la comunidad educativa” (p. 66).

También, el directivo es responsable de gestionar los recursos didácticos y tecnológicos de la institución, asegurando su disponibilidad, conservación y uso pedagógico.

El MBDD enfatiza que el líder escolar debe “gestionar eficientemente los recursos educativos y tecnológicos para favorecer el aprendizaje de todos los estudiantes, asegurando su uso pedagógico adecuado” (MINEDU, 2014, p. 29).

En palabras de Bolívar (2010), “la disponibilidad de recursos no garantiza por sí sola la calidad educativa, pero su gestión estratégica sí puede marcar una diferencia significativa en la equidad y eficacia del proceso de enseñanza” (p. 95).

Por último, el manejo de los recursos financieros (como fondos de mantenimiento, APAFA, recursos del Estado o de cooperación) debe caracterizarse por la transparencia, legalidad y participación de la comunidad educativa. El directivo debe promover una cultura de rendición de cuentas y garantizar que las decisiones financieras respondan al PEI y al logro de los objetivos institucionales.

El MBDD establece que el directivo competente “administra responsablemente los recursos financieros institucionales, garantizando su uso transparente y orientado a la mejora continua del servicio educativo” (MINEDU, 2014, p. 30).

2.2.2. Marco del buen desempeño directivo

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), el Marco de Buen Desempeño para Directores es una herramienta crucial de los programas

de desarrollo directivo a los que el sector de educación otorga alta prioridad ya que busca reformar el sistema educativo, primando el logro de la eficiencia institucional, la cual está sujeta, en gran parte, al actuar de los líderes de gestión, aquellos responsables de dirigir la gestión en la transformación de los procesos pedagógicos dentro de una organización educativa.

Lizandro, (2019), por su lado, considera que el Marco del buen desempeño del directivo es creado por el Ministerio de Educación como una herramienta que permite guiar y organizar de forma estratégica el tipo de gestión esperada; asimismo, dicho documento resalta la labor desempeñada por el director de una entidad educativa y, a su vez, brinda las pautas necesarias para que todos ellos continúen mejorando en sus diversas funciones y no se enfoquen únicamente en las labores administrativas rutinarias, sino en optimizar el proceso de aprendizaje - enseñanza.

En consecuencia, para que los directivos tengan una visión clara de sus funciones el Marco de Buen Desempeño Directivo está organizado en dominios, desempeños y competencias; los cuales son fundamentales para alcanzar la calidad educativa y por ende el desarrollo integral del estudiante.

2.2.2.1. La Gestión escolar desde el marco del buen desempeño del directivo

El Ministerio de Educación (2014) define, dentro del contexto de una gestión eficaz, las responsabilidades fundamentales de quienes están a cargo de las escuelas, convirtiéndolo en un recurso vital para planificar y dirigir las numerosas actividades que deben emprenderse para lograr los objetivos educativos, esto implica velar por las labores que se dan desde el nivel interno del aula, hasta los elementos más cotidianos de la vida institucional que se vinculan estrictamente con el ejercicio pedagógico, de modo que, en este proceso se da en una transición entre labores

de carácter administrativo y labores que se centran en la pedagogía enmarcadas en una propuesta que determina el buen desempeño. Por tanto, dentro del marco del buen desempeño se resalta el valor de la gestión educativa desarrollada por el personal directivo como eje fundamental para el logro centrado en los aprendizajes de los discentes, así como también la necesidad del desarrollo de un liderazgo efectivo dentro de la institución que dirige representando esto un componente esencial para la gestión educativa (Sánchez, 2020).

2.2.2.2. Vinculación del desempeño del directivo y el desempeño docente

Al respecto el Ministerio de Educación (2014) al determinar que el marco del excelente desempeño docente fue utilizado como base para guiar el desempeño gerencial, realizándose ampliaciones de acuerdo con las metas estratégicas del país para el crecimiento del sector educativo, por lo tanto, el marco de desempeño del directivo sirve como herramienta para generar procedimientos de evaluación en el desempeño y, además, para conectar las actividades pedagógicas con políticas educativas sustentadas en los objetivos pedagógicos de la institución.

Por otro lado, Meza et al. (2021) y Casas (2019) señalan que la relación viene dada desde la articulación que se fija entre el rol que desarrollan los docentes y las condiciones que genera la gestión educativa, no sólo estableciendo el tipo de gestión generada por el personal directivo de turno como un factor ineludible de la calidad de la práctica educativa del docente, sino refiriéndose a ella como un aspecto decisivo para evaluar la calidad de la educación.

2.2.4. Desempeño docente

El desempeño docente Benítez et al. (2017) indican que: se entiende como la práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados; es decir la intencionalidad de la educación y la ejecución de tareas asignadas, a su vez, depende de diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial de los docentes, con el objetivo de alcanzar niveles de excelencia en la educación. (Como se citó en Gálvez y Milla, 2018, p. 410) En otros términos, es un concepto que se da en base a diferentes aspectos que lo determinan, por otro lado, el Marco del buen desempeño docente define lo siguiente: Como 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. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (MINEDU, 2014, p. 34)

En el mismo orden de ideas, Martínez et al. (2016), menciona que, el desempeño docente “es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente” (p. 126); ya que, el contar con docentes con la capacidad y compromiso de laborar con eficiencia en cada sesión que imparten, como resultado se obtendrán excelentes resultados en el rendimiento de los estudiantes; así mismo, involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio- cultural; su evaluación es un requisito indispensable para mejorar la

calidad educativa. (Flores, 2008, como se citó en Martínez et al., 2020, p. 6) Mientras que la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Montenegro, 2003 como se citó en Guizado et al., 2020, p. 201)

2.2.5. Marco del buen desempeño docente

El Ministerio de Educación (2014) propone una visión que guía el desempeño de los docentes y sirve de marco referencial para la organización, planeación y desarrollo de las actividades que permitan definir la eficiencia y la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje que, desde lo prescriptivo, se verá reflejado en el desempeño docente:

- Desarrollar e implementar un vocabulario compartido entre los educadores y los integrantes de la comunidad institucional para describir y discutir los diversos modos de instrucción y referirse a los procesos educativos.
- Promover en los docentes el desarrollo reflexivo de sus acciones y prácticas, mediante la apropiación de los desempeños característicos del rol que ejercen en el proceso educativo, así como también crear una comunidad y generar una visión sobre la enseñanza compartida y participativa.
- Impulsar los procesos de revaloración en el ámbito social y profesional del personal docente con el fin de consolidar y fortalecer la imagen que poseen como profesionales con competencias para asumir las responsabilidades académicas que emplearán en la práctica de la enseñanza y a su vez les permitirá ir mejorando sus procesos.
- Guiar con coherencia todos los procesos que implique la aplicación del diseño enmarcadas en políticas educativas de formación, evolución y

reconocimiento de las facultades profesionales de los educadores que se pueden ver reflejadas en mejorar sus condiciones laborales.

2.2.5.1. Dimensiones del desempeño docentes

Las dimensiones de la investigación están relacionadas con los cuatro dominios propuestos por el Ministerio de Educación, en el Marco del Buen Desempeño Docente (2014). Cada dominio abarca desempeños y competencias que todo educador debe lograr con el objeto de que el proceso de aprendizaje sea exitoso.

a) Preparación para el aprendizaje

Sierra, Castellanos & García, (2013) mencionaron que: La preparación del aprendizaje de los estudiantes comprende la labor del docente en el desarrollo de la búsqueda y experimentación de nuevas formas de impartir su labor, teniendo como eje del proceso de enseñanza aprendizaje al estudiante que aprende, procurando que sea significativo para él y le propicie una educación que le dé un especial valor a los aspectos éticos y morales, teniendo como base cuatro pilares fundamentales: aprender a aprender, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser. De ahí que, la importancia de formar un hombre nuevo protagonista y responsable de su aprendizaje como participante activo, reflexivo y valorativo capaz de elaborar estrategias en función de los objetivos trazados con científicidad.

En otras palabras, la preparación del aprendizaje es la planificación del trabajo pedagógico que implica el nivel de conocimiento del docente, para que pueda elegir los contenidos pedagógicos y disciplinares, materiales educativos, estrategias y evaluación de acuerdo al contexto y realidad de los estudiantes. En ese contexto, el docente se

encuentra frente a la espontaneidad creativa de los estudiantes.

Al respecto, el MINEDU (2014) sostuvo que la preparación del aprendizaje: 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 culturales y cognitivas de los estudiantes. (p.19).

La preparación del aprendizaje está relacionada con la programación de la práctica educativa mediante el diseño curricular, las sesiones, los módulos y las unidades de enseñanza insertas en el marco intercultural bilingüe e inclusivo.

Desde otra perspectiva, Flores (2009) explicó que: La preparación del aprendizaje está conformada por la disciplina que imparte el docente, principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, comprometiendo de esta manera a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de los distintos contextos en que este proceso ocurre. (p.101).

En ese sentido, la preparación del aprendizaje involucra conocer los dominios de los contenidos pedagógicos, la adecuada selección de los materiales educativos, las estrategias didácticas de enseñanza y evaluación de los aprendizajes; así como la necesidad de conocer también las características sociales, étnicas, materiales, inmateriales, bilingües y de interacción de los diversos grupos humanos del país.

b) Enseñanza para el aprendizaje

La enseñanza para el aprendizaje representa la actividad esencial del docente, puesto que es su función en la Institución Educativa. Esta acción incluye el uso de recursos didácticos adecuados, relevantes y contextualizados, así como de instrumentos pertinentes para la evaluación y observación de los logros de sus estudiantes.

Ante esta coyuntura, Gamonal (2017) argumentó que: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la acción del docente para desarrollar eficazmente su labor o función pedagógica dentro del aula, desarrollando sistemáticamente las sesiones de aprendizaje, orientando a los estudiantes, verificando la pertinencia de las actividades metodológicas desarrolladas de modo que los estudiantes adquieran los conocimientos y capacidades necesarias para su desarrollo óptimo. Este desempeño implica el control permanente de la ejecución de la programación, propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales; constatar que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión y el uso de recursos. (p.20)

Asimismo, MINEDU (2014) mencionó que: La enseñanza para el aprendizaje 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. (p.20).

En ese sentido, la enseñanza para el aprendizaje está vinculado con la dirección de los procesos de práctica docente mediante la predisposición de un enfoque que tolere la diversidad e incluya a todos. También, hace mención a la importancia de la intervención pedagógica en la predisposición de las condiciones de un clima pertinente para aprender, el dominio conceptual, la motivación en clase y de evaluación basada en el rendimiento procesual.

En resumen, en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje, el docente es el eje fundamental para asumir una actitud crítica y reflexiva del proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo, las estrategias que utiliza, su metodología y dominio disciplinar, están en directa relación con la motivación, expectativa e interés que pueda suscitar en los estudiantes.

c) Participación comunitaria

La participación comunitaria representa el modo en que los integrantes de la Institución Educativa conocen y entienden el contexto sociocultural de donde son parte. En la gestión comunitaria cada uno de sus integrantes asume un rol para identificar las características del entorno y luego, en equipo decidir qué lo que quieren lograr y hacia dónde se dirigen.

En este aspecto, Sorados, (2010) argumentó que: La participación comunitaria se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución; considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias

y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos, límites, organización, reglas de convivencia). Por lo tanto, resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela. (p.71).

Al respecto, MINEDU, (2014) manifestó la participación comunitaria: Comprende la participación comunitaria o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Requiere 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. (p.20).

Además, Arango (1990) expresó que: La participación comunitaria, está presente cuando se involucra a la familia o a la comunidad en actividades orientadas a mejorar las facilidades físicas, o a colaborar en la preparación de alimentos y en la limpieza y mantenimiento de los centros, igual que todos los proyectos participativos, las reuniones de grupo son un elemento básico. (p.6).

Ante ello, la participación de la comunidad educativa, especialmente de los padres y madres de familia, es un proceso que se construye con el tiempo y el compromiso genuino por mejorar la educación de sus hijas e hijos. La eficiencia y la eficacia en la gestión escolar no son solo conceptos técnicos, sino resultados que nacen del trabajo conjunto, del diálogo constante y del deseo compartido de ver crecer a la escuela y a sus estudiantes. Para lograrlo, es

fundamental que las decisiones se tomen escuchando la voz de la comunidad, ya que es ella quien mejor conoce sus propias necesidades, aspiraciones y desafíos. Solo así se puede construir una escuela verdaderamente inclusiva, participativa y con sentido de pertenencia.

2.2.5.2. Desarrollo de la profesionalidad

Comprende el proceso y las practicas 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 (MINEDU, 2012, p. 26)

Así mismo, según Sierra et al., (2015) comprende que el docente en calidad de su profesión, tienes las cualidades y aptitudes para ofrecer una enseñanza de calidad, con las competencias reales que le corresponden, con dominio de conocimiento de los temas que imparte; y la obtención de otras capacidades que son parte de requerimiento que propone la institución, ya sea tanto en actitud y aptitud de llevar acabo la ejecución de aprendizaje docente - alumno, también señala que otros aspectos importantes son: Habilidades para elaborar preguntas y actividades que respondan a los niveles reproductivo, aplicativo y creativo. Habilidades que posee para trabajar con el contenido en función de los tres niveles de asimilación. Habilidades para elaborar instrumentos de diagnóstico y evaluación que respondan a los diferentes niveles de asimilación. (p. 100).

2.3. Definición de términos

Desarrollo de la profesionalidad. Desarrollo de la profesionalidad es el proceso continuo mediante el cual los docentes fortalecen sus competencias pedagógicas, éticas y personales para mejorar su práctica educativa y responder a las demandas del sistema educativo y del contexto social. Implica reflexión sobre la práctica, actualización permanente, trabajo colaborativo y compromiso con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. (MINEDU, Marco del Buen Desempeño Docente, 2014).

Desempeño: Son las actuaciones observables y evaluables que revelan el logro de la competencia que incluye la actuación, la responsabilidad y los resultados. (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2016).

Desempeño docente: Es la solvencia académica y moral que presenta el quehacer pedagógico en el aula, haciendo efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje, esencialmente asegurando que los estudiantes aprendan y desarrollen sus capacidades y competencias que les permitan actuar con idoneidad dentro de la sociedad. (MINEDU, 2017).

Docente: Es un profesional idóneo, de moral intachable y equilibrado física y mentalmente. Es un ser primordial en el proceso educativo que tiene la misión de favorecer el desarrollo integral de los estudiantes. (Gonzales, 2018)

Enseñanza para el aprendizaje: La enseñanza para el aprendizaje es un enfoque educativo en el que la acción de enseñar no se limita a transmitir conocimientos, sino que se orienta a crear condiciones, estrategias y experiencias que permitan a los estudiantes aprender de manera significativa, activa y autónoma. (Pérez & Díaz, 2019).

Gestión Administrativa: La gestión de las condiciones operativas se refiere al conjunto de acciones, procesos y decisiones que permiten organizar y garantizar los recursos, medios y el funcionamiento adecuado de una institución (por ejemplo, una escuela), de manera que se creen las condiciones necesarias para que se logre el propósito principal: en el caso educativo, el aprendizaje de los estudiantes. (MINEDU, 2018).

Gestión del bienestar: La gestión del bienestar es el conjunto de acciones que realiza una institución (por ejemplo, una escuela) para proteger, cuidar y promover el desarrollo integral de todos sus miembros, especialmente de los estudiantes, asegurando un ambiente seguro, saludable y positivo que favorezca el aprendizaje y la convivencia. (MINEDU, 2016).

Gestión escolar: Consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar su proyecto educativo y planificar el desarrollo escolar, entorno a una misión y visión precisas, se considera la capacidad para proyectar beneficios ante la institución a largo plazo. (Murillo, 2017).

Gestión Pedagógica: La gestión de los procesos pedagógicos es el conjunto de acciones que realiza la institución educativa para planificar, organizar, acompañar y evaluar las actividades de enseñanza y aprendizaje, con el fin de garantizar que los estudiantes desarrollen sus competencias, capacidades y valores. (Ramos, 2020).

Participación comunitaria: Es la relación de la participación de la gestión de la escuela y el compromiso de la comunidad al exigir la mejora de los proyectos de reforma educacional, para lograr mayor calidad educativa. Por eso se debería superar la burocracia de la comunicación intercultural, y así mejorar la eficiencia pedagógica. (Torres, 2019).

Preparación del aprendizaje: Es la planificación del trabajo pedagógico que implica el nivel de conocimiento del docente, para que pueda elegir los contenidos pedagógicos y disciplinares, materiales educativos, estrategias y evaluación de acuerdo al contexto y realidad de los estudiantes. (Salazar, 2021).

Rendimiento académico: El rendimiento académico, es el resultado del proceso de enseñanza aprendizaje de la relación profesor - alumno, en función de los objetivos previstos en el periodo de clase. El resultado se expresará mediante una calificación cuantitativa o cualitativa. (Flores, 2020).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión escolar y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja 2026.

2.4.2. Hipótesis específico

- Existe relación significativa entre gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026
- Existe relación significativa entre la gestión del bienestar y el desempeño docente en una institución educativa de Jauja-2026
- Existe relación significativa entre las condiciones operativas y el desempeño docente en una institución educativa, de Jauja-2026

2.5. Variables

2.5.1. Variable X. Gestión escolar.

Definición conceptual

La gestión educativa es el conjunto de decisiones, procesos y acciones organizadas tanto pedagógicas como administrativas —a distintos niveles del sistema educativo (institucional, local, regional, nacional)— cuyo propósito es garantizar la calidad, equidad, pertinencia y mejora continua del servicio educativo, promoviendo la autonomía institucional, la participación de la comunidad educativa y la transparencia. (MINEDU, 2014)

Definición operacional

Se medirá a través de un cuestionario estructurado tipo Likert aplicado a docentes, con ítems organizados en tres dimensiones: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las

condiciones operativas. La escala de valoración será de 1 (Nunca) a 5 (Siempre).

2.5.2. Variable Y. Desempeño docente.

Definición conceptual

Es el conjunto de prácticas pedagógicas que realiza el docente en el aula para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. Comprende su preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje y participación comunitaria. Esta variable se fundamenta en el Marco del Buen Desempeño Docente, (MINEDU, 2012) y en las rúbricas de observación del desempeño docente.

Definición operacional

Se evaluará mediante un cuestionario tipo Likert estructurado en tres dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y clima de aula y gestión del acompañamiento. La escala de valoración será de 1 (Nunca) a 5 (Siempre).

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Gestión escolar	La gestión educativa es el conjunto de decisiones, procesos y acciones organizadas tanto pedagógicas como administrativas cuyo propósito es garantizar la calidad, equidad, pertinencia y mejora continua del servicio educativo, promoviendo la autonomía institucional, la participación de la comunidad educativa y la transparencia. (MINEDU, 2014)	Se medirá a través de un cuestionario estructurado tipo Likert aplicado a docentes, con ítems organizados en tres dimensiones: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas. La escala de valoración será de 1 (Nunca) a 5 (Siempre).	Gestión estratégica	Planificación participativa	2	Cuestionario tipo Likert	Cuestionario
				Gestión por resultados	2		
				Rendición de cuentas	1		
			Gestión pedagógica	Planificación curricular	1	Cuestionario tipo Likert	Cuestionario
				Monitoreo de prácticas pedagógicas	2		
				Progreso de los aprendizajes	2		
			Gestión comunitaria	Participación de la comunidad educativa	1	Cuestionario tipo Likert	Cuestionario
				Relaciones interpersonales	2		

				Gestión de la convivencia escolar	2		
			Gestión administrativa	Seguridad y salubridad	1	Cuestionario tipo Likert	Cuestionario
				Gestión de los recursos educativos	2		
				Gestión transparente de los recursos financieros	2		
Desempeño docente	Es el conjunto de prácticas pedagógicas que realiza el docente en el aula para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. Comprende su preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje y participación comunitaria. Esta	Se evaluará mediante un cuestionario tipo Likert estructurado en tres dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y clima de aula y gestión del acompañamiento. La escala de valoración será de 1 (Nunca) a 5 (Siempre).	Preparación para el aprendizaje	Conoce las características de sus estudiantes	2	Escala de likert	Cuestionario
				Planificación curricular colegiada	3		
			Enseñanza para el aprendizaje	Ambiente propicio para el aprendizaje	1		
				Promueve el razonamiento y la creatividad	2		

	variable se fundamenta en el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDI 2012) y en las rúbricas de observación del desempeño docente.			Evaluación formativa	2				
			Participación comunitaria	Establece relaciones de respeto y colaboración	3				
				Participación colectiva	2				
			Desarrollo de la profesionalidad	Mejora continua de la práctica docente	2			Escala de likert	Cuestionario
				Formación y colaboración profesional	2				
				Compromiso ético y responsabilidad	1				

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

3.1.1. Ámbito temporal

La recolección de datos se realizará durante el segundo semestre del año académico 2026

3.1.2. Ámbito espacial

El presente estudio se desarrollará en una Institución Educativa de Jauja

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, también es conocida como pura, teórica o fundamental, y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico. (Valderrama, 2016, p. 33).

3.3. Nivel de investigación

La presente investigación será de tipo correlacional. En este sentido, Rodríguez, (2011) afirmó. “La investigación correlacional un proceso que consiste en descubrir y evaluar las relaciones existentes entre las variables que intervienen en un fenómeno, así como conceptos o categorías” (p.50). Dicho de otro modo, determina si dos variables están correlacionadas o no.

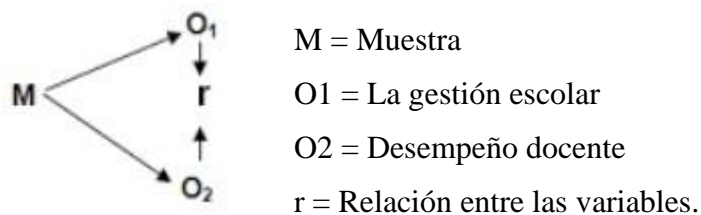
3.4. Método de investigación

El método general conocido y aplicado en las diferentes ramas de ciencia, es el método científico que “se define como un conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean problemas científicos y se prueban las hipótesis”

(Carrasco, 2016, p. 78). En el presente estudio se utilizó como métodos generales, el método deductivo y el método inductivo.

3.5. Diseño de investigación

El diseño aplicado para responder a las interrogantes de la investigación sobre la gestión educativa y el desempeño docente, y lograr los objetivos sobre los mismos, será de tipo no experimental, transeccional, correlacional. “Estos diseños describiran relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto” (Hernández et al. 2014, p. 157). La representación gráfica del diseño correlacional se esquematiza de la siguiente manera:



3.4. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

“El conjunto de la totalidad de las medidas de las variables en un estudio, es cada una de las unidades del universo. Es decir, es el conjunto de valores que cada variable toma en las unidades que conforman el universo” (Valderrama, 2016, p. 183).

La población finita estará conformada por 94 docentes nombrados y contratados de las Instituciones Educativas “San José” de la Provincia de Jauja.

3.6.2. Muestra

La muestra será la cantidad pequeña de lo que se considera representativo del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación. De ahí que, Arias, (2017) argumentó. “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). En la presente investigación, se utilizará el muestreo no probabilístico.

La muestra estará conformada por docentes nombrados mujeres y varones de las instituciones educativa de Jauja

3.6.3. Muestreo

Muestreo no probabilístico (cuando no todos tienen la misma probabilidad, pero se selecciona según criterios del investigador)

Por conveniencia: se elegirán los docentes más accesibles (por tiempo, disposición o facilidad).

Para la presente investigación se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que la selección de la muestra se realizará considerando la accesibilidad y disponibilidad de los docentes de la Institución Educativa “San José”. Este tipo de muestreo permitirá al investigador elegir a los participantes que se encuentran más próximos y dispuestos a colaborar con el estudio, lo cual facilita la recolección de datos en un contexto real de trabajo.

De este modo, la muestra estuvo conformada por 58 docentes nombrados, representando así a la población de 100 docentes de la institución.

3.7. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

Es un conjunto de procedimientos y medios a través del cual se realizará la aplicación del método, en relación al contexto de análisis. Entorno a ello, Niño, (2011) argumentó que. “Se entienden por técnicas a las operaciones, procedimientos o actividades de investigación, por ejemplo, la observación y la entrevista. Algunos las llaman métodos, por cuanto se trata de procedimientos de investigación” (p.29).

Por lo referido y acorde con la metodología de la presente investigación, se utilizará la encuesta como técnica para la recolección de datos. De ahí que, Behar, (2008) añadió. “La encuesta recoge información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio” (p.62).

3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Los instrumentos son medios que nos permitieron recolectar datos e información con el fin de ser estudiadas posteriormente. Asimismo, Monje (2011) expresó. “El instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información” (p.25). De esta manera, el instrumento que se optará para esta investigación, será el cuestionario en base a la técnica de la encuesta. De esta forma, Baena, (2017) manifestó. “Un cuestionario es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y colocarlas en el cuestionario” (p.67).

CAPÍTULO IV

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Potencial humano

El potencial humano estará formado por:

1. Los docentes de la I.E. “San José” del distrito de Jauja
2. El (los) investigador(es)
Rocío Espinoza Limache

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				
6	Ejecución del proyecto						X	X				
7	Recolección de datos							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
12	Sustentación de la tesis	X

4.4. Presupuesto

N°	RECURSOS MATERIALES	COSTO
1	Recursos digitales y electrónicos	700.00
2	Digitación, impresión	300.00
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		3500.00

4.5. Financiamiento

El presente proyecto será autofinanciado por el (los) investigador (es).

Referencias bibliográficas

- David, F. R., & David, F. R. (2015). *Conceptos de administración estratégica*. Pearson Educación.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU.
- IIPE-UNESCO. (2018). *Gestión estratégica de los sistemas educativos: enfoques y desafíos para la calidad y equidad*. Buenos Aires: UNESCO.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.
- Sierra, Y., Castellanos, E., y García, Y. (2015). Preparación de los docentes para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje utilizando niveles de asimilación. *EduMeCentro*, 5(2), 173–187.
- <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v5n3/edu07313.pdf>
- Arango, M. (1990). *La participación de los padres de familia*. Washington: PREDE/OEA.
- Martínez, N. (2011). La evaluación como instrumento de poder. *Diálogos*, 5(7), 5-22.
- MINEDU (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación del Perú.
- Murillo, F. J. (2007). *La dirección escolar: Clave para la mejora de la escuela*. Madrid: Editorial Wolters Kluwer.
- MINEDU (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación del Perú.
- Bolívar, A. (2010). *Liderazgo educativo y mejora de la escuela*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Murillo, F. J. (2012). La dirección escolar en Iberoamérica: realidades y desafíos. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(1), 7-27.
- MINEDU (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación del Perú.
- Montenegro I. (2007). *Desempeño docente. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Murillo, F. J. (2011). El clima escolar: Un componente clave en la calidad de la educación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 4(2), 1-12.
- Puig Rovira, J. M. (2003). *Educación en la participación: fundamentos y estrategias*. Barcelona: Graó.
- Sierra, Y., Castellanos, E. & García, Y. (2013). Preparación de los docentes para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje utilizando niveles de asimilación.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para desarrollar proyectos de investigación científica*. San Marcos.

Anexos

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Relación entre de la gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa “San José” de la provincia de Jauja

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa “San José” de la provincia de Jauja-2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el desempeño docente de la I.E. “San José”, de la provincia de Jauja-2025</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión escolar y el desempeño docente de la institución educativa “San José”, de la provincia de Jauja-2025.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión escolar</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión estratégica 2. Gestión pedagógica 3. Gestión comunitaria 4. Gestión administrativa 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño docente en la institución educativa “¿San José”, de la provincia de Jauja-2025?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la gestión del bienestar y el desempeño docente en la institución educativa “San José” de la provincia de Jauja-2025?</p>	<p>Objetivos específica</p> <p>a. Establecer la relación entre gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño docente en la institución educativa “San José”, de la provincia de Jauja-2025</p> <p>b. Establecer la relación entre la gestión del bienestar y el desempeño docente en la institución educativa “San José” de la provincia de Jauja-2025</p> <p>c. Establecer la relación entre</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>a. Existe relación significativa entre gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño docente en la institución educativa “San José”, de la provincia de Jauja-2025</p> <p>b. Existe relación significativa entre la gestión del bienestar y el desempeño docente en la institución educativa</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje - Enseñanza para el aprendizaje - Participación comunitaria - Desarrollo de la profesionalidad 	<p>Población y Muestra</p> <p>Población: 99 docentes de la I.E. “San José” de Jauja</p> <p>Muestra: 63 docentes nombrados</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>de Jauja-2025?</p> <p>c. ¿Que relacion existe entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño docente en la institución educativa “San José” de la provincia de Jauja-2025?</p>	<p>las condiciones operativas y el desempeño docente en la institución educativa “San José”, de la provincia de Jauja-2025</p> <p>d.</p>	<p>“San José de la provincia de Jauja-2025</p> <p>c. Existe relación significativa entre las condiciones operativas y el desempeño docente en la institución educativa “San José”, de la provincia de Jauja-2025</p>	
--	---	--	--

Instrumentos

Cuestionario de percepción de la gestión escolar

Instrucciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una “X” el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder.

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

Items	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1. El equipo directivo lidera la planificación institucional con participación activa de los docentes.					
2. Las metas del PEI y PAT se formulan considerando los resultados de aprendizajes de los estudiantes.					
3. Las decisiones institucionales se basan en información verificable y análisis de resultados.					
4. El equipo directivo realiza seguimiento al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
5. Los resultados de la gestión institucional se comunican de forma transparente a la comunidad					
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
6. El equipo directivo orienta la planificación curricular de acuerdo con los enfoques y competencias del currículo nacional.					
7. Se realiza el monitoreo o acompañamientos pedagógicos para mejorar la enseñanza.					
8. Se promueve comunidades de interaprendizaje entre docentes para fortalecer el desempeño pedagógico.					
9. Los directivos realizan el seguimiento del progreso de los aprendizajes mediante el análisis de evidencias y resultados de evaluación.					
10. El directivo impulsa la implementación de innovaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
11. La institución garantiza ambientes seguros, limpios y adecuados para el aprendizaje.					
12. Los recursos educativos son distribuidos y utilizados según las necesidades pedagógicas.					
13. El personal cuenta con los materiales y herramientas necesarias para desarrollar sus funciones.					
14. La gestión administrativa se ejecuta de manera organizada, eficiente y orientada al servicio educativo					
15. Se manejan los recursos financieros con transparencia y rendición de cuentas documentada.					
GESTIÓN COMUNITARIA					
16. Se promueve la participación activa de padres, estudiantes y docentes en la toma de decisiones escolares.					
17. El director mantiene canales de comunicación abiertos y respetuosos con todos los miembros de la comunidad educativa.					

18. El clima institucional favorece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la colaboración.					
19. Se implementan acciones preventivas y formativas para fortalecer la convivencia escolar.					
20. La escuela articula acciones con otras instituciones para atender necesidades socioemocionales de los estudiantes.					

Cuestionario del desempeño docente

Instrucciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una “X” el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder.

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

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1. El docente conoce las características, intereses y necesidades de sus estudiantes.					
2. Diseña sesiones de aprendizaje que responden al contexto sociocultural de los estudiantes.					
3. Planifica el uso pertinente de recursos, estrategias y evaluación alineados a los propósitos de aprendizaje.					
4. Demuestra dominio del conocimiento disciplinar y curricular al planificar la experiencia de aprendizaje.					
5. Participa en la planificación colegiada para integrar saberes y estrategias para la mejora de los aprendizajes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
6. Crea un ambiente de respeto, confianza y colaboración en el aula.					
7. Promueve el pensamiento crítico, la reflexión y la creatividad en los estudiantes.					
8. Utiliza estrategias metodológicas activas y participativas.					
9. Emplea la evaluación formativa para retroalimentar y mejorar el aprendizaje.					
10. Ajusta su enseñanza a partir de los resultados de las evaluaciones y observaciones.					
PARTICIPACIÓN COMUNITARIA					
11. Fomenta la participación de las familias en el proceso educativo.					
12. Mantiene una comunicación constante y respetuosa con la comunidad educativa.					
13. Participa en actividades institucionales y proyectos de mejora escolar.					
14. Promueve el trabajo colaborativo con colegas y agentes externos.					
15. Contribuye a fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad local.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD					
16. Participa en programas de formación continua y actualización pedagógica.					
17. Aplica estrategias de autoevaluación y reflexión sobre su práctica docente.					
18. Comparte experiencias y saberes con otros docentes para mejorar la práctica educativa.					
19. Actúa con ética, responsabilidad y compromiso en su labor profesional.					
20. Asume una actitud de mejora continua frente a los desafíos del aprendizaje.					

Ficha de validación