



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El desempeño directivo un factor de éxito en la metodología de enseñanza - aprendizaje en una institución educativa, Trujillo 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Soto Gutierrez, Pamela Francezca (orcid.org/0000-0001-8327-0919)

ASESORA:

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

COASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía día a día, por la fuerza y la valentía que me llena en cada despertar, a mi madre Gladys Gutierrez, por ser mi motor para seguir, luchar y no dejarme caer, también por su apoyo continuo en cada paso de mi camino, a mi esposo y mis dos pequeños Joaquin y Alexa, por cuidarme, entenderme y apoyarme en todo este trayecto, pues ellos son el motivo para seguir superándome, a mi padre que está en el cielo Armando Soto, siempre se sentía orgulloso de cada paso que daba y esta ocasión no será una excepción.

Agradecimiento

Agradezco a la institución educativa que me permitió realizar y poder hacer mi tesis, a mi asesora la Dra. Fanny Santa Cruz Terán y mi Coasesor el Mag. Henry Villacorta Valencia, porque a pesar de lo difícil que fue para mi realizar esto, no dejaron de apoyarme e incentivar me a proseguir y culminar.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	18
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimientos	21
3.7. Rigor científico	22
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS	73
ANEXOS	78

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de los participantes</i>	20
Tabla 2	<i>Codificación del desempeño directivo</i>	24
Tabla 3	<i>Codificación de la metodología de enseñanza aprendizaje</i>	26
Tabla 4	<i>Codificación sobre cómo se dio cuenta que el directivo no era el adecuado</i>	28
Tabla 5	<i>Codificación de cómo se observó el apoyo de parte del directivo para la realización de su proyecto de aprendizaje</i>	30
Tabla 6	<i>Codificación de las pautas que dio el director para la programación de inicio de año</i>	32
Tabla 7	<i>Codificación sobre acciones para el proceso metodológico</i>	35
Tabla 8	<i>Codificación sobre lo que debería hacer un director para mejorar el desempeño docente</i>	37
Tabla 9	<i>Codificación sobre cómo se observó el manejo del desarrollo de la enseñanza de los docentes con los alumnos</i>	39
Tabla 10	<i>Codificación de observan docentes y estudiantes que el desempeño directivo mejora su proceso de enseñanza-aprendizaje</i>	41
Tabla 11	<i>Codificación como el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los docentes</i>	43
Tabla 12	<i>Codificación como el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos</i>	46
Tabla 13	<i>Codificación de cómo se observó que el director hace el seguimiento pedagógico</i>	48
Tabla 14	<i>Codificación sobre la opinión del desempeño del director dentro de la enseñanza y aprendizaje</i>	50
Tabla 15	<i>Codificación sobre las indicaciones que se le podría dar a los docentes para mejorar el proceso de enseñanza</i>	52
Tabla 16	<i>Codificación de como el director puede motivar a su personal para mejorar la enseñanza-aprendizaje</i>	54
Tabla 17	<i>Codificación sobre como el director al mejorar en su liderazgo se observa mejoras en la enseñanza-aprendizaje</i>	56

Tabla 18	<i>Codificación de como el director influye en desarrollo de los miembros de la institución</i>	58
Tabla 19	<i>Codificación sobre sugerencias del docente sobre el desempeño directivo</i>	60

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación nos condujo al analizar como el desempeño directivo es un factor de éxito en el desarrollo de la metodología de enseñanza - aprendizaje de una institución educativa de la ciudad de Trujillo 2022, La muestra fue tomada a 15 personas, entre administrativos y docentes miembros de la institución, presentándose con un enfoque cualitativo, método usado: fenomenológico hermenéutico, para la respectiva recolección de la información se utilizó la entrevista, con la cual logramos obtener información tanto del personal administrativo y de los docentes, sobre el director y el manejo de éste. dentro de la institución, permitiéndonos confirmar así, que el director sí es un factor de éxito y al mismo tiempo interviene en la enseñanza - aprendizaje de los miembros de su institución educativa, pues él es la persona idónea, líder, el que busca lograr transformaciones positivas dentro de su institución, obteniendo así una educación de calidad para todos.

Palabras clave: Desempeño, directivo, liderazgo, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation led us to analyze how managerial performance is a success factor in the development of the teaching - learning methodology of an educational institution in the city of Trujillo 2022, The sample was taken from 15 people, among administrative and teaching members of the institution, presenting themselves with a qualitative approach, method used: phenomenological hermeneutic, for the respective collection of information the interview was used, with which we managed to obtain information from both the administrative staff and the teachers, about the director and the handling of it. within the institution, thus allowing us to confirm that the director is a success factor and at the same time intervenes in the teaching - learning of the members of his educational institution, since he is the ideal person, leader, the one who seeks to achieve transformations within their institution, thus obtaining a quality education for all.

Keywords: Performance, Management, Leadership, Teaching, Learning

I. INTRODUCCIÓN

En la coyuntura actual, se ha observado muchos cambios con respecto al sistema educativo y sus modalidades, los cuales me ha permitido visualizar la realidad de nuestra educación en el Perú y el poco interés por parte de nuestros representantes a nivel nacional con respecto a la misma; esto ha perjudicado mucho en nuestros niños, jóvenes, adolescentes y a la vez ha hecho que los docentes busquen el innovar con respecto a los métodos de enseñanza y la necesidad de actualizarnos, hemos podido experimentar los cambios que se han dado con respecto a la enseñanza virtual y el regreso a la presencialidad, nos ha demostrado la decadencia de materiales dentro de las instituciones educativas y que es lo que se debe hacer para poder proseguir en esta nueva modalidad presencial, buscar el mejoramiento de la enseñanza diaria de nuestros alumnos, pero esto con más razón a dado una responsabilidad muy grande al personal directivo pues en el recae los seis compromisos de gestión escolar, puesto que el director es el encargado de impulsar a todos los miembros de la institución y dirigir a la misma de la mejor manera para que así la evolución sobre la enseñanza y aprendizaje no quede devaluado.

En todas estas variaciones se observa que el director y líder de la institución educativa no cumple al 100% sus funciones de manera eficiente por lo mismo no complementa la eficacia de la misma, pues al no encontrarse actualizado, no apoya en las mejoras de la educación dentro de su institución, el director es el eje de toda institución, por lo mismo es necesario que este se encuentre siempre actualizándose, ya que así lograra cambios positivos dentro de sus miembros educativos, logrando personas responsables, con ética y con una visión para innovar, promoviendo así mejoras dentro de su comunidad educativa.

Según, Quiñones (2018) refiere que la gestión de todo director es el de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, innovando escuelas, buscando lideres pedagógicos y capaces de transformar el clima institucional

resaltando siempre la colaboración de los participantes de la comunidad educativa. Esto nos recalca, la importancia del director y como este se hace responsable de todo el manejo interno de la institución, pues de él depende la innovación y/o transformación de sus docentes. Es necesario recalcar que se han visto cambios positivos sobre el monitoreo, acompañamiento y evaluación de los docentes pues estos nos permiten distinguir las fortalezas y debilidades de cada miembro educativo, buscando una asesoría con respecto que apoyara en las mejoras de lo observado, fortaleciendo las prácticas educativas y mejorando así, el aprendizaje de los alumnos. Los monitoreos, realizados de manera interna en la institución, permitirá que el directivo o administrativo pueda dar las pautas necesarias para que la enseñanza en cada aula sea mejor, dando a percibirse los errores que a veces uno como docente no observa, viendo desde otro punto de vista, esto permitirá buscar las mejoras de este.

Ante esta realidad, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo el desempeño directivo es un factor de éxito en el desarrollo de la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa de la ciudad de Trujillo en el presente año 2022?

La persona que ejerce un cargo directivo debe tener en cuenta que es el que influye en el desenvolvimiento de los docentes y su clima institucional. Son los directores quienes lideran en la comunidad educativa y de acuerdo con, como ellos dirigen, se dan los cambios necesarios dentro de la institución. El MINEDU es el órgano encargado de la capacitación de directores y docentes, ellos dan indicadores y directrices adecuadas al trabajo que deben realizar estos profesionales, todo esto viene explicado dentro del documento denominado Marco del Buen Desempeño Directivo (2014), en el cual nos facilita los lineamientos fundamentales para la edificación del sistema de gestión escolar, en que permite manifestar y mejorar las competencias imprescindibles para su instrucción y los indicadores para una mejor valoración.

Por lo tanto desde el inicio de la pandemia se ha podido observar a la educación de diferente manera, una educación olvidada, sin innovaciones, docentes desactualizados, directores no concientizados con la realidad de sus instituciones, con los seis compromisos de gestión, sus docentes y sus métodos de enseñanza, es por esta misma que se han venido realizando muchos cambios buscando la mejora de nuestra calidad educativa, empezando desde el director de nuestra Institución, para que así sus docentes puedan innovar, actualizarse de acuerdo a las necesidades de nuestra realidad, por eso el presente proyecto tiene como intención, el poder observar el desempeño directivo dentro de la institución. Es por lo mismo que se presentó el siguiente proyecto

De acuerdo con ello se propuso como objetivo el analizar como el desempeño Directivo logra ser un factor de éxito para el desarrollo de la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa de la ciudad de Trujillo en el presente año escolar 2022; de igual manera se buscó, el poder dar pautas para apoyar en el mejoramiento de la práctica directiva y el que esta pueda potenciar el mejor desenvolvimiento de los docentes en beneficio de los miembros de la comunidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desenvolvimiento del siguiente proyecto, se vio necesario, el consultar trabajos de investigación, artículos y tesis que aquí presentaremos; estas nos servirán de soporte y nos permitirá reflejar el interés sobre el desempeño directivo y como este es un factor de éxito en el proceso de enseñanza – aprendizaje de todas las personas que constituyen y pertenecen a la comunidad educativa.

A continuación, presento los antecedentes nacionales los cuales me darán el empuje para el inicio de nuestra investigación:

Bustamante Mamani (2022) En su tesis, intenta retratar la relación entre el desempeño del liderazgo y el desempeño docente utilizando una muestra de 55 profesores de las instituciones estudiadas. Utilizaron un enfoque cuantitativo, el procedimiento utilizado fue la deducción hipotética, utilizaron un diseño correlacional, utilizaron encuestas como técnica para la obtención de información, utilizaron cuestionarios diseñados en Google Forms, recopilaron información de docentes afiliados a esta institución. Para la confiabilidad en el uso de esta herramienta se utilizó la prueba alfa de Cronbach, con un valor de 0.959 para la variable desempeño de liderazgo y un valor de 0.827 para la segunda variable desempeño docente. La investigación descriptiva produjo tablas de frecuencia y gráficos de barras para sugerir que los administradores pueden participar de manera efectiva en las actividades planificadas en la comunidad educativa y servir mejor a sus estudiantes.

De Revisión & Orbegoso-Ayala (2022) en su artículo de investigación analizan los aspectos teóricos de diversos autores, referentes a la importancia y necesidad de la formación de equipos administrativos en la gestión de la educación en las instituciones educativas de nivel básico ordinario, y ofrecen un aporte a través de estos estudios, que condujeron a la práctica gerencial posibilitando una mejor gestión. de instituciones educativas En este análisis se utilizaron diversas bases de datos de revistas como Scielo, latindex, redalyc, etc. Se ha demostrado

teóricamente la importancia de formar directivos que puedan mejorar la gestión en las instituciones públicas del Perú. También aportó valiosos elementos teóricos para la formación de gestores de formación. El aspecto teórico citado, la necesidad de formación de los directivos de las instituciones educativas públicas, brindó la oportunidad de comprender las tareas, bases y análisis de cómo el sistema público enfoca las actividades del directivo como eje de gestión, lo que impide el éxito de la gestión de instituciones educativas. Seguimos compartiendo Tello Lozada (2018) en su artículo busca obtener el tipo de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de algunos centros educativos de la ciudad de Jaén, utilizo el diseño descriptivo correlacional, la muestra fue tomada de 5 colegios particulares de esta misma, con la participación de 80 profesores y 720 estudiantes, elaborando así una programa de desarrollo y mejoramiento de las capacidades pedagógicas en los directivos y/o personal encargado de dirección que tenga en cuenta la relación entre la intencionalidad y la sistematización del aprendizaje directivo, logrando así contribuir al desempeño del docente de estas instituciones. Se propicia una mejora positiva en el futuro profesional de sus miembros con los contextos específicos donde desarrollaran y practican las actividades programadas, mediante las competencias profesionales que buscan lograr en cada área o nivel que le toque desarrollarse, la evaluación permitirá mejorar la calidad educativa.

Continuare presentando los antecedentes internacionales, que nos ayudaran a enriquecer la presente investigación:

Estudios internacionales anteriores incluyen un estudio de Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), que concluyó: que el uso de estrategias de eficacia de la gestión motivacionales, empáticas, educativas, organizacionales y académicas de parte del directivo conducen a una alta satisfacción laboral y una mayor productividad en los docentes.

Charris Salas & Manjarrés Villalba, (2022) en su tesis su objetivo fue diseñar una propuesta de gestión estratégica, que contribuyera al fortalecimiento de los procesos de gestión directiva de las instituciones educativas, teniendo como metodología el utilizar la matriz de análisis de contenido y entrevistas, el cual lo aplicaron a los directivos de la I.E. y dos informantes claves elegidos al azar (docentes). Utilizando el análisis de la visión cuantitativa, obteniendo respuesta a través de las fichas de observación, teniendo como evidencias, videos, fotos, grabaciones, etc. Donde concluyeron que la institución presenta debilidades, generando con ello deficiencias en las diversas acciones, estrategias y métodos dentro de la institución. Con respecto a estos resultados se buscó una propuesta compatible a las necesidades comunicacionales y directivas de la Institución.

Donoso-Díaz (2022) presenta un estudio sobre el análisis de lo vivido en estos años de pandemia para así poder potenciar el actuar, atender y no retrasar los avances obtenidos, consolidar la labor educativa de los alumnos con menos horas de presencialidad dentro de aula y más de trabajo autónomo, al analizar artículos expuestos por diversos autores nos señalan en sus trabajos que todo este análisis dio inicio a micro transformaciones dentro de las instituciones educativas y en sus diversos niveles: inicial – primaria, secundaria y/o superior, buscando el presentar diversas iniciativas para lograr mejoras educativas, donde pudieron mostrar un desarrollo diferente de en la complementación de capacidades, buscando así el promover y potenciar el desarrollo de cada uno, se demostró a través de este estudio el uso de mecanismos y el manejo de diversas formas de trabajo colaborativo entre la comunidad educativa, debido a todos estos cambios que se dieron en la pandemia ya las necesidades observadas, se dieron nuevas oportunidades de aprendizaje, experimentando e implementando en todas las instituciones educativas y en los miembros que conformaban estas mismas, para que así al retorno a la presencialidad prosigan con el avance logrado y el proyectarse para una mejora educativa.

Guevara Monares (2022 - Bogotá) busca adquirir los roles que presenta el director de grado y como intervenir en el desarrollo y desarrollo del estudiante de maestría para culminar el proceso de trabajo de grado utilizando metodologías de investigación cualitativa que habiliten el rol del estudiante Su experiencia en el desarrollo de tesis y la de director de tesis permite le permite identificar las características de cada uno de estos roles y cómo se relacionan con el desarrollo de la investigación, se describe el proceso que acompaña al programa de Maestría, llegando a la conclusión de que existen prácticas que se pueden cambiar para asegurar la culminación del estudiante, lo que a su vez puede reducir la tasa de deserción descrita en el problema. Por lo tanto, es necesario comprender la importancia del rol del director de tesis y el rol del estudiante, ya que cada uno debe cumplir con ciertos aspectos para poder culminar con éxito la maestría. A partir de sus interacciones, podemos ver la importancia del acompañamiento del líder y cómo este acompañamiento influye en varios aspectos que permiten a los estudiantes progresar en sus necesidades.

Moreira. Moreira, Suam Elizabeth - De.la.peña.consuelo, (2022), nos dice que el presente artículo tiene como finalidad el examinar la gestión pedagógica en maestros, mediante el desarrollo sobre la enseñanza - aprendizaje, utilizaron un enfoque mixto y este permitió el recolectar la información necesaria y así poder analizar de manera cuali cuantitativa experimental, con esto permitió dar respuestas ecuanímes a las diversas preguntas planteadas en el presente artículo; de la misma forma utilizaron los métodos teórico y empíricos, obteniendo como contestación que la gestión pedagógica es un reflejo del trabajo que profundiza y mejora la eficacia de la actividad docente y su preparación integral en conexión con la misión social en la implementación de los procesos prácticos y llega a la conclusión de que la competencia de los docentes en el campo de la pedagogía es fortificado. importante porque pueden mejorar su experiencia y despertar el interés de los estudiantes, en este sentido pueden mejorar su rendimiento académico y generar nuevos

conocimientos para resolver de manera efectiva las actividades que se comparten diariamente de forma interdisciplinaria

Dado que he podido obtener diversa información de tesis y artículos sobre el presente proyecto en cuanto al desempeño directivo y como este es un factor de éxitos en la enseñanza aprendizaje dentro de la institución, podre tomar definiciones exactas sobre cada una de nuestras variables.

Sobre el desempeño directivo, primero tomare en cuenta la labor que debe tener un director dentro de una institución, la cual es la de asegurar el éxito de los proyectos implementados en el centro educativo, tanto a nivel interno como externo, estableciendo muchas tareas organizativas, administrativas y financieras dentro de sus labores, también es aquella persona que ejercerá liderazgo, buscando el contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas educativas dentro de los miembros de la misma y se encuentra especializado sobre el cumplimiento de las responsabilidades en el logro de aprendizajes de los docentes y alumnos. Las principales tareas de todo director son el diseño, la planificación, la asignación y la orientación de las actividades que se realizan dentro de la institución, definiendo así canales de comunicación, buscando el conseguir los objetivos y expectativas de esta y evaluando los resultados. Así mismo, C. Tello-Aguilar, Y. Uribe-Hernández (2021) nos dice el director maneja diversos estilos de liderazgo y este puede influir en los miembros de una organización. El estilo dependerá de la adopción de la personalidad del directivo y puede ser carismático, transaccional, transformacional y auténtico,

El desempeño directivo es un tema ampliamente abordado y los conceptos al respecto obedecen a las diversas posturas asumidas por especialistas. Al respecto el MINEDU (2014) incide en el rol determinante del directivo en la calidad de los aprendizajes al interior de la escuela; en tal sentido hacia el año 2014 público el documento Marco del Buen Desempeño Directivo. Refiriéndose al director como le foco principal de

la institución el cual debe de actuar con liderazgo práctico, haciendo énfasis en la gestión pedagógica eficaz, el talento humano, los recursos, el clima institucional y organizacional y la convivencia escolar; Todo esto tiene un efecto en la obtención de una educación de calidad para todos los estudiantes en las instituciones educativas. A su vez, Crispín, R.L., Huayta-Franco (2022) concluyen que la gestión escolar enfocada en el aprendizaje depende del desempeño gerencial y del liderazgo directivo y pedagógico, lo que también impacta positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

La reforma escolar requiere moldear al alumno dentro de un liderazgo desde un enfoque de liderazgo educativo. Es un líder aquel que influye, inspira y moviliza la acción en las comunidades educativas desde la pedagogía. Diseñar escuelas organizadas y dirigidas hacia el aprendizaje es una opción necesaria y adecuada que puede combinar con éxito actividades educativas, un ambiente escolar acogedor y la participación de la familia y la comunidad.

El liderazgo educativo influye, inspira y moviliza a la comunidad educativa para el logro de metas (Marco de Buen Desempeño del Directivo - 2014). El propósito de determinar el alcance de este documento es: Crear una visión compartida del liderazgo educativo que se centre en el aprendizaje y reevalúe la importancia del liderazgo en las escuelas, así como también el de identificar prácticas efectivas de los directores y guiar el desarrollo profesional de estos, de la misma manera buscar el liderar el proceso de selección de directores, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo profesional.

El liderazgo se considera un proceso que abarca todos los ámbitos de la sociedad en el que hombres y mujeres, los llamados líderes, desarrollan habilidades y destrezas que les permiten liderar un grupo e influir en un grupo de personas para lograr metas establecidas. El liderazgo en una institución educativa tiene un significado creativo y moral, en este caso el director de la institución es una persona que posee cualidades,

habilidades y destrezas especiales, y lidera la comunidad educativa, la cual está conformada por estudiantes, docentes, padres de familia y personal directivo, busca mejorar los procesos educativos, la calidad, situación organizacional y desarrollo general de la institución.

Donde existe liderazgo gerencial, este afecta el día a día de la institución, pero principalmente afecta directamente el desempeño de los docentes que se considera que están cumpliendo con las funciones asignadas. Esto está determinado por factores relacionados con el propio docente, el alumno y el entorno. Según el Ministerio de Educación, la evaluación docente es una serie de medidas organizadas según la mediación pedagógica y la interacción entre el conocimiento científico y escolar, y la mediación sociocultural y lingüística.

En este sentido, el MINEDU señala que una gestión eficaz garantiza una educación de calidad y esta se puede controlar implementando un liderazgo pedagógico, promoviendo la organización autónoma de los estudiantes y reconociendo una escuela abierta, flexible y democrática.

En cuanto a la teoría de las variables de desempeño del liderazgo, el Ministerio de Educación de Perú (2019) define la determinación de competencias en el marco del buen desempeño del liderazgo. Alcanzar los objetivos establecidos en el plan de trabajo anual. En este sentido se toman en cuenta dimensiones: se crea e implementa la visión estratégica a compartir, la aplicación de competencias profesionales, el rol de los líderes de enseñanza y aprendizaje, la gestión de la buena convivencia y participación en la comunidad y la gestión escolar.

Además, García (2009) nos dice que el directivo es la persona que dirige todas las actividades que se realizan dentro de los objetivos descritos en el Proyecto Nacional de Educación (PEN), los cuales forman la esencia de la institución educativa, incluyen un componente de gestión educativa por lo cual todas las instituciones educativas deben asumir una importante responsabilidad en la gestión del cambio en el proceso educativo, teniendo siempre como base el progreso en todas las

organizaciones y el aprendizaje de los estudiantes. Para cumplir con todas las reformas educativas, es importante seleccionar directores adecuados de acuerdo con las reglas en el marco de las actividades de buena gestión, lo que se convierte en una herramienta importante implementada en la política general de desarrollo de la gestión.

En el trabajo sobre el buen desempeño directivo (Minedu, 2019), la estructura es la siguiente: dos dominios, seis competencias y veintiun desempeños. El dominio 1 es responsable de comprender los requisitos para aumentar el aprendizaje en el sentido de que este dominio guía a los líderes a crear, innovar y generar cambios positivos en las instituciones, optimizar el aprendizaje a través de la planificación y promover la democracia y la convivencia intercultural al involucrar a los miembros de la familia, la comunidad local y evaluar sistemáticamente la gestión escolar.

También se tomó en cuenta lo que dice Minedu (2019), el cual nos enseña cuatro competencias, donde cada una de ellas nos da la siguiente información: la competencia 1 está relacionada con la planificación de la institución educativa nos permite conocer los aspectos pedagógicos, crear el ambiente escolar, conocer los logros de los aprendizajes de los estudiantes y si estos son los esperados, competencia 2, nos dice que todos los miembros de la organización educativa participan democráticamente con los padres para lograr el aprendizaje de los alumnos, de igual forma la convivencia es la base del respeto mutuo y la consideración hacia los alumnos, la competencia 3, trata sobre los aspectos operativos que innovan el aprendizaje a un alto nivel académico para todos los estudiantes al distribuir de manera equitativa y eficiente los recursos disponibles en el colegio y el directivo es quien lidera, analizando y explicando su gestión. para mejorar continuamente y lograr el aprendizaje de los estudiantes.

De igual manera Minedu (2019) nos habla del Dominio 2 que los líderes son los encargados de liderar a los miembros de las instituciones para

optimizar el aprendizaje de los estudiantes y que este dominio consta de dos competencias: Competencia 5 donde los líderes son grupos educativos que se esfuerzan por aprender con los docentes trabajando juntos. Coordinador de base y líder, siempre trabaja con la parte pedagógica innovadora, logrando aprendizajes, algo similar sucede con la 6ª competencia, el líder es responsable de la gestión de calidad del aspecto aprendizaje en la escuela, acompaña sistemáticamente y realiza una reflexión conjunta para llegar a los estudiantes.

También debo mencionar que Duncan y Naresh (2010) nos dicen que el rol de todo director debe ser el de un guía continuo, constante, y cuando se da esta actitud, la mente de todos los estudiantes cambia. Asimismo, el director determina inicialmente el proceso de medición, el desarrollo del desempeño individual y del trabajo en equipo, establece un conjunto de metas y planifica las actividades a realizar, realiza el seguimiento y retroalimenta a los docentes.

Según (MINEDU, 2019), el desempeño debe saber desenvolverse en los siguientes factores: institucional, educativo, administrativo y comunitario. En cuanto a la Dimensión 1: La gestión institucional es una de las funciones que los directivos están obligados a desempeñar según la normativa, y supervisar las actividades de los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de optimizar el aprendizaje de los estudiantes. También establece que el director es el responsable de planificar todo el trabajo institucional y realizar un diagnóstico, desarrollar herramientas de gestión escolar, promover un clima escolar basado en el respeto mutuo y desarrollar estrategias para anticipar y gestionar conflictos, activando así actores educativos comprometidos. Aquí, que es esencial para la mejora de las capacidades y habilidades de los equipos y/o individuos, la escuela se desarrolla y funciona de forma independiente, con cierta flexibilidad, buscando así un cambio importante en el campo de la educación.

Satyawati y EkoSiswoyo (2018) es también una de las funciones que todo directivo debe desempeñar en la determinación de la calidad de su trabajo, introduciendo en la actividad de gestión la evaluación y actitudes positivas internas y externas de la escuela. Por otro lado, un líder es una persona bien capacitada para manejar las políticas institucionales que crean grandes principios y sobre todo un visionario que tiene que llevar a la organización por el camino correcto para alcanzar las metas trazadas, luchar por una educación de calidad para la comunidad.

De acuerdo con MINEDU (2019), otra característica de la dimensión 2 es la gestión instruccional, donde los directores fortalecen la planificación de lecciones de los docentes según el nuevo enfoque de la CNEB. Asimismo, se utilizan estrategias y recursos metodológicos innovadores, se crean espacios de cooperación, supervisión y amistad entre los docentes, así como se involucran en la implementación y seguimiento del proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes. De igual manera, Villela y Torres (2015) plantean que la tarea de los administradores educativos es mejorar diversas actividades académicas que beneficien tanto a docentes como a estudiantes y lograr resultados académicos efectivos sin apartarse del marco legal.

También Nuaman (2018), el directivo trabaja constantemente para mejorar los programas de formación, los métodos docentes, la formación continua, mantener la armonía y el entendimiento mutuo, planificar, motivar, orientar, asesorar y acompañar las funciones de cada docente.

También según MINEDU (2019), la 3ra dimensión habla sobre administración, nos dice que el directivo maneja recursos materiales, humanos y financieros en esta etapa; también gestiona la óptima utilización de las instalaciones, equipos y material didáctico en el servicio docente. También optimiza el tiempo en la escuela, orienta el desarrollo de estrategias preventivas y gestiona situaciones de riesgo.

De manera similar, Nhlap (2020) argumenta que una de las responsabilidades de los directivos es garantizar que la infraestructura y las instalaciones de las instituciones educativas se mantengan y utilicen de manera eficiente y efectiva para crear un entorno de aprendizaje cómodo. En el mismo orden, el uso adecuado de los recursos financieros para promover el logro de las metas educativas establecidas por las escuelas, la implementación anual de estrategias y herramientas de transparencia y rendición de cuentas en la gestión financiera.

Asimismo, en la dimensión 4, nos habla del liderazgo comunitario, según MINEDU (2019), los líderes en esta etapa deben ser responsables de promover la participación ambiental y tecnológica y la organización ambiental, así como promover la participación del comité. Aula, APAFA, CONEI. Por otro lado, facilita espacios para la participación comunitaria, como alianzas estratégicas con aliados comunitarios locales, regiones, etc.

Asimismo, Cruz (2016), los directores deben saber desenvolverse para generar una escuela de excelencia de la mano con los docentes, padres de familia, estudiantes y su entorno, buscando siempre el cumplir con los objetivos, metas y en especial el logro de la visión y misión, enfocando siempre en mejorar el rendimiento escolar; las finanzas y los presupuestos, planificando y administrando de forma transparente, orientando el uso de la infraestructura de forma idónea; estableciendo una buena convivencia; plan de mejora la cual incluye a todos los entes educativos en el proceso. También tenemos que darle importancia a la metodología de enseñanza aprendizaje, los resultados de investigaciones nacionales e internacionales están unificados por el criterio de que los sujetos involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje siempre categorizan el conocimiento de manera significativa e influyen en los hablantes que buscan construir la realidad sobre la base de la teoría. Así, de una forma u otra, se analizan, evalúan e interpretan los éxitos o fracasos de los participantes, pero el análisis de las prácticas que se desarrollan en el proceso de enseñanza y aprendizaje requiere la

especificación de diferentes niveles de conocimiento. Considere la compleja relación entre la teoría y la práctica. Porque no se pueden ubicar los componentes del conocimiento en una parte y los componentes de la acción en otra, ni se puede ubicar el proyecto en un lugar y el camino para su realización en otro.

En cuanto a la variable de enseñanza - aprendizaje tiene lugar en un entorno propicio para que el estudiante aprenda a aprender. Representan un proceso dialéctico en el que se plantean situaciones para que el sujeto adquiera las herramientas que le permitan trabajar con la realidad y enfrentarse al mundo con un enfoque científico, personal y creativo. En este sentido, el papel del docente juega un papel importante (Kursenov, 2000), todo esto nos permite definir a los educadores como los encargados de realizar su práctica diaria con los estudiantes. A través de una serie de herramientas, métodos, estrategias y métodos de enseñanza, se pretende fortalecer el contenido, la motivación y el significado del conocimiento, así como evaluar, diagnosticar y analizar las habilidades y problemas de los estudiantes.

La metodología pedagógica se desarrolla en torno a diferentes teorías de la educación, teniendo en cuenta no sólo el rol del docente, sino también el rol del alumno como ser activo. Ningún método es más efectivo que otro. Todo depende más del contexto en el que se implemente y de las características del grupo.

De igual manera llego a concretar sobre la información obtenida diciendo que la metodología de enseñanza – aprendizaje es un conjunto de métodos, técnicas, estrategias y acciones lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje de los estudiantes hacia resultados de aprendizaje específicos, tomando también que la metodología pedagógica se desarrolla en torno a diferentes teorías del aprendizaje, teniendo en cuenta el rol no solo del docente, sino también la existencia activa del alumno. Ningún método es más efectivo que otro. Todo depende más del contexto en el que se implemente y de las características del grupo.

III. METODOLOGÍA

La investigación científica es un factor clave no solo para el beneficio y el éxito de las empresas, sino también para el pleno desarrollo de los empleados, creación de empleo, pues permite un impacto positivo en la sociedad. Dominar la investigación y aplicarla en nuestros trabajos, nos da más autonomía y libertad para decidir y actuar. (Hernández et al, 2018).

Hernández también dice que el método científico es un método fundamental que consta de varias fases necesarias en el desarrollo de toda investigación científica. Intenta resolver la realidad estudiando los fenómenos naturales, la realidad y el pensamiento para descubrir su esencia y sus interrelaciones.

Esta investigación de enfoque cualitativo, en la que Hernández y otros (2018) afirman que este método se enfoca en profundizar los fenómenos examinándolos desde la perspectiva de los participantes, porque los enfoques cualitativos son abiertos, expansivos, basados en la experiencia. e intuición

Los enfoques cualitativos son un tipo de plan de investigación y son adecuados cuando el investigador está interesado en el significado de las experiencias y valores humanos, la perspectiva interna e individual de una persona y el medio natural en el que se estudia el fenómeno; así como cuando buscamos una perspectiva cercana a los participantes.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según CONCYTEC (2018), el proceso investigativo básico reconoce el conocimiento completo como resultado de la interpretación e interrelaciones objetivas de indicadores clave de fenómenos, eventos percibidos o conexiones entre sujetos por lo mismo tiene como objetivo aumentar el conocimiento científico o filosófico a partir de un marco teórico y formular una teoría o modificar una teoría existente.

La presente investigación fue de índole cualitativa, pues busca reseñar sucesos complejos en su medio natural, también es participativa, pues es un estudio que surge a partir de un problema observado dentro de la institución donde nuestro objetivo es el buscar mejorar el desempeño directivo del docente para que se vuelva un factor de éxito en la enseñanza – aprendizaje de nuestra comunidad educativa.

3.1.1. Diseño de investigación

La finalidad de mi estudio fue de diseño fenomenológico, donde nos dice que todo trabajo con diseño fenomenológico, su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas, en este caso de los docentes respecto al comportamiento del director y descubrir los elementos en común de tales vivencias dicho de otra manera consiste en explorar, describir y comprender las experiencias que se están dando dentro de la institución educativa de la ciudad de Trujillo en el presente año 2022, correspondiente al desempeño del director y así poder descubrir como este desempeño influye en el desarrollo de la enseñanza–aprendizaje de los miembros de esta misma.

Al mismo tiempo según Mertens (2015) y Álvarez-Gayou (2003), el diseño fenomenológico se basa en describir y comprender los fenómenos desde la perspectiva de cada participante, en analizar cada una de sus respuestas y los significados de estas, apoyándonos de la información sobre las experiencias de cada participante dentro de la institución educativa en el presente año escolar 2022.

A condición de que mi estudio es fenomenológico, lo uniré con la fenomenología hermenéutica pues se centra en la interpretación de la experiencia humana y los textos de vida. Donde en lugar de seguir reglas específicas, donde es el producto de interacciones dinámicas entre las siguientes actividades de investigación; en función de los fenómenos que explican e interpretan lo que estaba vivo y el significado que aporta cada participante (Creswell et al., 2007 y van Manen, 1990).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Categoría 1: Desempeño Directivo

Son las acciones de liderazgo por parte del líder de una organización educativa, realiza una serie de acciones para lograr una visión positiva del futuro de la institución. Es la persona que entiende y articula metas, motiva a las personas más allá de sus preocupaciones y las involucra en el logro de objetivos dignos de sus esfuerzos. Una gestión adecuada mejora la calidad de los procesos de educación y formación, contribuye a la mejora de las calificaciones de todas las materias de la educación y supervisa la implementación de las instrucciones y reglamentos establecidos por el Ministerio de Educación.

Subcategorías para el estudio del desempeño directivo:

- Procesos pedagógicos en el cual tomaremos en cuenta la planificación curricular, el monitoreo del trabajo de cada docente en el aula, el acompañamiento y fortalecimiento del trabajo de cada personal y el hacer seguimiento de los aprendizajes.
- Relaciones socioemocionales: donde tendremos en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa, el clima y convivencia escolar de la misma.

Categoría 2: Metodología de enseñanza – aprendizaje.

La metodología de enseñanza – aprendizaje es un conjunto de métodos, técnicas, estrategias y acciones lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje de los estudiantes hacia resultados de aprendizaje específicos.

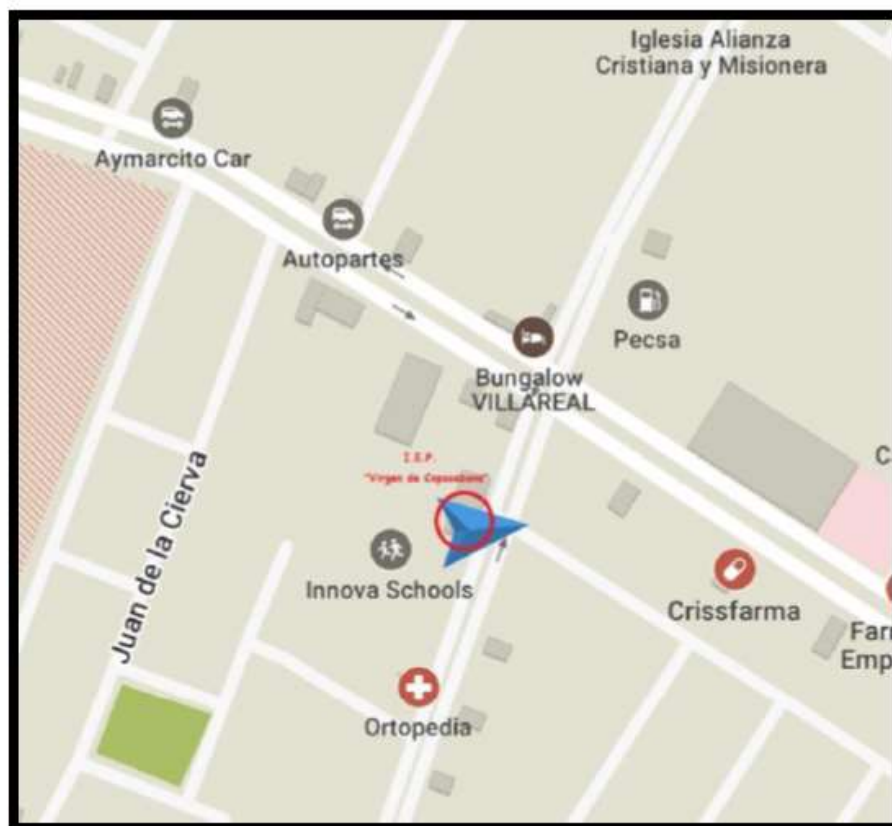
La metodología pedagógica se desarrolla en torno a diferentes teorías del aprendizaje, teniendo en cuenta el rol no solo del docente, sino también la existencia activa del alumno. Ningún método es más efectivo

que otro. Todo depende más del contexto en el que se implemente y de las características del grupo.

3.3. Escenario de estudio

El presente estudio se realizó en la institución educativa “Virgen de Copacabana”, ubicada en Av. Prolongación Santa N° 1555, Urb. Pay Pay, distrito de Trujillo, La Libertad. La I.E. está ubicada en los alrededores del distrito de Trujillo, cerca de: áreas verdes, una comisaría y un Centro de Salud, además tiene acceso a diferentes líneas de transporte público de Trujillo.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA I.E.:



3.4. Participantes

En la presente investigación tuvo como muestra a 10 participantes donde se tuvo entre ellos a 1 profesora del nivel inicial, 3 profesoras del nivel primaria, 4 docentes del nivel secundaria y 2 miembros del personal

administrativos, también se obtuvo información de acuerdo con lo observado mientras realizaba las entrevistas, con lo que se pudo obtener información sobre el desempeño del director y como este interviene en el desarrollo de enseñanza–aprendizaje dentro de la institución educativa.

Tabla 1

Distribución de los participantes

Personal Administrativo	02
Docentes Del Nivel Inicial	01
Docentes Del Nivel Primaria	03
Docentes Del Nivel Secundaria	04
Total	10 participantes

Se recolecto datos mediante entrevistas semiestructuradas donde nuestras fuentes fueron los administrativos y docentes miembros de la institución educativa, con la finalidad de conocer y obtener información sobre la influencia del director dentro de la institución. Los resultados que se obtuvieron sirvieron para obtener el punto de vista de los miembros de esta comunidad sobre el problema de estudio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de la entrevista semi estructurada la cual fue realizada al grupo de muestreo elegido al azar y el cual permitió instaurar formas inclusivas para descubrir lo observado de los participantes y así adoptar papeles más personales e interactivos con ellos. Como investigadora en el momento de la entrevista me mostré sensible, genuina y abierta, y siempre tuve en cuenta el contexto sobre la información que deseo obtener.

Una entrevista es una técnica diseñada para establecer una conexión directa con la persona considerada como fuente de información, con el objetivo de obtener información más espontánea y evidente durante la entrevista con el fin de profundizar en el interés de la investigación. (A.Bernal, 2010)

También nos dice que la entrevista consiste en recibir información verbal de la persona (entrevistada), recogida directamente por el entrevistador en una situación personal. A veces la información no se transmite en un solo sentido, sino en ambos” (Arias, 2001).

3.5.2. Instrumento

En este estudio se pudo utilizar la guía de entrevista con 15 componentes adecuadamente contextualizados sobre variables cualitativas relacionadas con el desempeño y metodologías educativas de aprendizaje, según una matriz estructuradora de información de las categorías estudiadas y subcategorías.

3.6. Procedimientos

Al realizar la presente investigación, se utilizó como método de recolección de información la entrevista; la cual es más íntima, flexible y abierta, esta fue aplicada al personal de la institución educativa, como dos administrativos y ocho docentes de los tres niveles, los cuales fueron elegidos de acuerdo con la disponibilidad y disposición de los participantes, la entrevista que se realizó con los mismos contenía quince preguntas. La entrevista fue semiestructurada, pues me base en una guía de preguntas, la cual al ir realizándola me dio la autonomía de incluir preguntas adicionales para así precisar conceptos y obtener mayor información de los participantes, permitiéndonos el obtener su punto de vista de acuerdo a la problemática planteada; las preguntas que se van dando son abiertas y neutrales, ya que pretenden obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes, las preguntas

estuvieron direccionadas a responder a las categorías y subcategorías de acuerdo con el fenómeno de estudio.

3.7. Rigor científico

El desarrollo del presente estudio nos permitió lograr una adecuada seriedad sobre la presente investigación cualitativa y así mantener el nivel de confiabilidad en la misma con enfoque cualitativo, en la indagación del conocimiento de la realidad actual sobre el desempeño directivo, el uso del trabajo empírico y el uso de herramientas adecuadas. el consentimiento de los participantes principales, durante la entrevista, se realizaron diversas preguntas las cuales nos permitieron obtener aportes sobre el fenómeno estudiado y las diferentes opiniones de los participantes, esta investigación puede servir para posteriores investigaciones y así lograr el fin pretendido.

3.8. Método de análisis de la información

Los datos que se pudieron recoger en el estudio se evalúan en el método de triangulación. Para Torres (2021), La triangulación ofrece una variedad de enfoques para estudiar el problema expresado a través del uso de diferentes métodos de recopilación de datos, la disponibilidad de estudios para un solo análisis y la consideración de múltiples fuentes y teorías para explicar anomalías que permiten el uso de estrategias sofisticadas de análisis de datos. Recupera conocimientos y prueba la validez de tus resultados

La triangulación de datos es una técnica para lograr un mejor control de calidad en el proceso de investigación y asegurar la validez, confiabilidad y precisión de los resultados obtenidos. (S.Barroso, 2015).

3.9. Aspectos éticos

Se conto con la autorización y conocimiento de las autoridades de la institución educativa. Los participantes fueron informados sobre la

confidencialidad de los métodos de recolección de información y su contribución será utilizada únicamente para la investigación.

De acuerdo con el Código de Ética en Investigación emitido por la Universidad César Vallejo, este estudio se realizó de acuerdo con las normas contenidas en la Resolución N° 0262-20/UCV, que aplica los principios generales de autonomía, beneficencia, integridad humana, integridad, cumplimiento de los derechos de propiedad intelectual, etc.

Por lo tanto, se garantiza que el proyecto está libre de plagio, es completamente original, declara la autenticidad de la autora y los asesores. Además, otro aspecto importante es que se ha aplicado el modelo APA, respetando así la información de libros, revistas u otros documentos.

Finalmente, quiero enfatizar que se mantendrá la confidencialidad para preservar el anonimato de los empleados entrevistados y demás información que pueda dañar la imagen de la empresa.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis de resultados sobre el desempeño directivo

De acuerdo con las entrevistas realizadas, se presenta los conocimientos previos que brindan los entrevistados de acuerdo con su experiencia con respecto al desempeño directivo

Tabla 2

Codificación del desempeño directivo

A1°	Que es lo primero que se le viene a la mente sobre desempeño directivo	Codificación
A1	Como se desenvuelve en el cargo de director.	Desenvolvimiento
A2	Desarrollo de la persona que asume el cargo de director dentro de una institución.	Asume.
D1	Labor o trabajo que realiza la cabeza de la institución.	Labor, realiza.
D2	La labor del personal que desde dirección se encarga de monitorear, coordinar y conducir el proceso pedagógico.	Encargado, monitorear, coordinar, conducir, proceso.

D3	Es la capacidad, competencias que tiene el directivo para liderar, organizar con responsabilidad un cargo.	Capacidad, competencias, liderar, organizar, responsabilidad.
D4	Es el desempeño que cumplen los directores para mejorar la calidad de la enseñanza a los alumnos de su institución.	Desempeño, mejorar, calidad, enseñanza.
D5	Función que ejerce el director de una institución educativa cuyo objetivo principal es garantizar una gestión participativa, transparente que mejore la calidad educativa.	Función, ejerce, gestión participativa, transparente.
D6	Persona que cuenta con habilidades blandas, liderazgo, organización, capacidad de gestión.	Habilidades blandas, liderazgo, capacidad de gestión.
D7	Es el liderazgo y la gestión académica que cumple un director para lograr una buena calidad de aprendizaje en los estudiantes dentro de una institución.	Liderazgo, gestión académica, calidad.
D8	Desenvolvimiento del director dentro de la institución cuyo objetivo es mejorar la calidad educativa.	Desenvolvimiento, mejorar, calidad, educativa.

Síntesis:

Es la función, labor y desempeño que asume, realiza y ejerce el encargado de dirección, destacando su capacidad de liderazgo, gestión y asumiendo con responsabilidad el conducir, monitorear, coordinar el desenvolvimiento del docente, buscando mejorar la calidad de gestión, enseñanza y liderazgo para lograr las competencias y obtener así una mejora calidad educativa.

4.1.2 Análisis de resultados sobre metodología de enseñanza-aprendizaje:

De acuerdo con las entrevistas realizadas, se presenta los conocimientos previos que brindan los entrevistados de acuerdo con su experiencia sobre metodología de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 3***Codificación de la metodología de enseñanza aprendizaje***

A2°	Que es lo primero que se le viene a la mente sobre metodología de enseñanza - aprendizaje	Codificación
A1	Es la manera en cómo se enseña al alumno y como este aprende	Enseña, aprende.
A2	Son las maneras en los que los docentes actúan para poder enseñar a los alumnos y lograr un aprendizaje optimo	Actúan, enseñar, aprendizaje optimo.

D1	La metodología son las formas que tenemos o técnicas que utilizamos para lograr que el alumno capte los contenidos y logre un correcto desempeño	Formas, técnicas, lograr, desempeño.
D2	Acciones que, bajo técnicas de enseñanza, están encaminadas para lograr un óptimo aprendizaje de los alumnos.	Técnicas, enseñanza, optimo.
D3	Son técnicas, métodos que se utilizan para guiar, dirigir la enseñanza de los alumnos.	Métodos, guiar, dirigir.
D4	Son las técnicas que se utilizan para dirigir el aprendizaje de los alumnos.	Técnicas, dirigir.
D5	Conjunto de acciones y técnicas lógicamente coordinadas para dirigir el proceso de aprendizaje de acuerdo con los objetivos del docente.	Acciones, coordinadas, proceso, objetivos.
D6	Dinámica, comunicación horizontal, instrumentos educativos modernos, motivación.	Comunicación, instrumentos, motivación.
D7	Es el acompañamiento que tiene el docente con el alumno para el desarrollo de su aprendizaje.	Acompañamiento, desarrollo.

D8	Es el método elegido por el docente para lograr una enseñanza efectiva y así obtener un aprendizaje optimo con el alumno.	Método, efectiva, obtener.
-----------	---	----------------------------

Síntesis:

Es aquel método y técnica de enseñanza que permite guiar, dirigir a los estudiantes con acciones coordinadas, de acompañamiento, acciones coordinadas y guía para lograr un aprendizaje optimo a través de la motivación y comunicación con los estudiantes logrando así el desarrollo de las competencias y objetivos de manera efectiva.

4.1.3. ANÁLISIS POR CATEGORÍAS SEGÚN INFORMANTES:

De acuerdo con las entrevistas realizadas, se presentan las respuestas que brindan los entrevistados de acuerdo con las preguntas realizadas.

Tabla 4

Codificación sobre cómo se dio cuenta que el directivo no era el adecuado

1°	¿Cómo se dio cuenta que el desempeño directivo no era el adecuado dentro de la institución educativa?	Codificación
A1	Al director le falta hacer uso de más comunicación con los docentes y de dar responsabilidades a otras, para poder mejorar en su trabajo	Falta, uso, comunicación, responsabilidades, mejorar

A2	No se observa que no es el adecuado, sino que solo el trata de absorber todo el trabajo.	Observa, adecua, absorber, trabajo.
D1	La institución y la administración lograron tomar las decisiones sin consultar o preguntar sobre algunas actividades a realizarse, nos informan no de manera oportuna.	Consultas, preguntas, informan, oportuna.
D2	No pienso eso, es el adecuado conforme a lo que exige el contexto, pero si se podría mejorar algunas cosas de acuerdo con los cambios ya las necesidades para ir a la par con lo que estipula el ministerio.	Exige, contexto, cambios, necesidades, ministerio
D3	La virtualidad nos hizo notar deficiencias con la tecnología en el manejo de herramientas, por lo mismo se observó al director estresado al regresar a la presencialidad	Deficiencias, tecnología, manejo, herramientas.
D4	Es más, o menos adecuado pues se preocupa por la labor que cumplen cada uno de los docentes hacia sus alumnos, pero también se observa que toma más en cuenta las necesidades de los alumnos a los docentes.	Observa, cuenta, necesidades.
D5	Un punto que analizar cuando el desempeño directivo no va por buen camino es las metas y objetivos institucionales que no se están alcanzando.	Metas, objetivos, no se alcanzan.
D6	Considero que el desempeño directivo si es el adecuado, ya que hay organización en la gestión de prevención y reacción durante las clases presenciales.	Organización, gestión, prevención, reacción.

D7	No considero que no sea el adecuado, pero si puede mejorarse cada vez de acuerdo con las necesidades que tenemos como docentes.	Necesidades, docentes.	tenemos,
D8	Trata de darse el tiempo para poder atender a todos, pero a veces no está a disposición, donde necesitamos alguna recomendación.	Tiempo, necesitamos, recomendación.	disposición,

Síntesis:

Se observo que había falta de comunicación, deficiencias sobre el manejo de nuevas tecnologías, falta del uso de herramientas que ayuden a mejorar el trabajo que exige el director según la necesidad de cambios dados por el ministerio, no se alcanzan los objetivos y metas dadas al inicio del año escolar.

Tabla 5

Codificación de cómo se observó el apoyo de parte del directivo para la realización de su proyecto de aprendizaje

2°	¿De qué manera observo el apoyo de parte del directivo para la realización de su proyecto de aprendizaje?	Codificación	
A1	Si, nos da las indicaciones precisas para poder apoyar en el trabajo.	Indicaciones, poder, apoyar.	precisas,

A2	El director, nos da las indicaciones para el manejo del trabajo y poder completar lo solicitado para las diversas entidades educativas.	Manejo, completar, solicitado
D1	Si, en todo momento hay coordinación con dirección para el avance de nuestras programaciones.	Coordinación, avance.
D2	Sí toda actividad o proyecto se planifica adecuadamente y siempre he recibido el apoyo y la orientación necesaria	Planificación, apoyo, orientación.
D3	Si, nos orientaba en las diferentes actividades o dificultades que teníamos durante este proceso virtual	Orientaba, actividades, dificultades, proceso.
D4	Sí, porque nos proporcionan las herramientas que necesitamos ya sean libros programaciones para poder guiarnos y mejorar en nuestro desarrollo	Proporciona, herramientas, guiarnos, mejorar, desarrollo.
D5	Sí, mediante la información que facilitó la directora referente a la institución educativa y los logros que tenemos que llegar	Información, directora, logros, llegar.
D6	Siempre existe orientación y disponibilidad de parte del área directiva, así logramos programar de acuerdo con las necesidades de nuestros alumnos	Orientación, disponibilidad, necesidades, alumnos.

D7	Sí, siempre se nos asesora en las reuniones de trabajo colegiado hay un seguimiento con respecto a nuestros proyectos de aprendizaje, también nuestra programación anual, pero a la vez es necesario el proseguir con este seguimiento en el transcurso del año	Asesora, reuniones, seguimiento, proyectos, proseguir, transcurso, año.
D8	Si hemos tenido apoyo de parte del área directiva ya que ya que se ha observado los diferentes cambios que se han dado al regresar una presencialidad	Apoyo, directiva, cambios, regresar, presencialidad.

Síntesis:

Proporciono las indicaciones para completar y guiarnos en el proceso de realización del proyecto, coordinando el avance para el transcurso del año, a su vez se presentaron dificultades al regresar a la presencialidad, donde era necesario asesorías, seguimiento, orientación a los docentes para así obtener los logros propuestos.

Tabla 6

Codificación de las pautas que dio el director para la programación de inicio de año.

3°	¿Qué pautas le dio el director les dio las pautas para la realización de su programación al inicio de año?	Codificación
A1	En cuanto a mi labor sí me dio las pautas para poder realizarlo.	Pautas, realizar

A2	El área administrativa siempre debe tener una comunicación diaria con el director ya que es la persona encargada de programar nuestras actividades	Comunicación, director, encargado, programar, actividades.
D1	En la primera reunión se nos dio las pautas a seguir para poder regresar a una semi presencialidad y esta misma para que más adelante el regreso de nuestros pequeños sea completo por lo tanto tuvimos que seguir pautas dictadas por el Ministerio las cuales sí fueron comunicadas por el director	Dio, pautas, regreso, completo, comunicadas
D2	El director organiza reuniones de integración para las indicaciones y coordinaciones necesarias, pero creo que también deberían ser más seguidas	Organiza, reuniones, integración, indicaciones, coordinaciones, seguidas.
D3	Si, el director nos facilita la información de acuerdo con nuestro nivel y ciclo creemos necesario también el tener un especialista de apoyo para cualquier cambio dentro de nuestro currículum	Facilita, información, necesario, especialista, apoyo.
D4	Se nos envió un modelo de programación y nosotros lo elaboramos de acuerdo con eso es revisado y nos ve si está aprobado	Modelo, elaboramos, revisado, aprobado.

D5	Mediante reuniones donde la directora orienta en el proceso educativo al regresar a una presencialidad ha sido necesario bajar el nivel para los alumnos	Reuniones, orienta, proceso, educativo, necesario, nivel, alumnos.
D6	Si a través de reuniones siempre se brindan orientaciones y pautas para el mejor desarrollo de las sesiones de aprendizaje y la planificación de este	Reuniones, brindan, orientaciones, pautas, mejor, sesiones, aprendizaje, planificación.
D7	Si, además de darlos de forma precisa y clara nos orienta en todo momento al menos cuando yo he necesitado siempre ha estado disponible para poder apoyarme y mejorar mi enseñanza	Precisa, orienta, apoyarme, mejorar, enseñanza.
D8	Si, da las pautas necesarias, pero creo que a veces da prioridad a los cursos principales para poder lograr un mejor aprendizaje en los chicos	Pautas, prioridad, lograr, aprendizaje.

Síntesis:

Si dio las pautas a través de reuniones de planificación para poder realizar, programar, elaborar actividades de acuerdo con las necesidades de planificación y mucho más con el regreso a la presencialidad, para recibir las orientaciones necesarias para apoyarnos, lograr y mejorar el aprendizaje.

Tabla 7

Codificación sobre acciones para el proceso metodológico

4°	¿Qué tipo de acciones deberían implementarse para mejorar su proceso metodológico?	Codificación
A1	Se observa necesario que se realicen cursos frecuentemente de capacitación.	Necesario, realicen, cursos, capacitación.
A2	Los modelos de gestión creo que deben formarse de acuerdo con los docentes escogidos.	Modelos, gestión, formarse, docentes.
D1	En el caso de los niños pequeños, como que el modelo de gestión, más que todo es situacional, pues mucho va a depender de la actitud que está viviendo el alumno.	Actitud, alumno.
D2	Hasta ahora, el normativo y el situacional van bien, tal vez enfocar más las estrategias según el área. A las nuevas situaciones y realidades después de una post pandemia.	Enfocar, estrategias, situaciones, realidades.
D3	El modelo de gestión debemos tener en cuenta el trabajo en equipo, tener claro el proceso metodológico y tener en cuenta la visión y la misión de la institución	Gestión, trabajo, equipo, proceso, metodológico, visión, misión, institución.
D4	Al regresar a la presencialidad, el modelo de gestión que se debió tomar fue más para el alumno. Creo que también debió tomarse en cuenta el proceso que se tiene con los docentes.	Proceso, docentes.

D5	Un modelo de gestión educativo estratégico basado en el trabajo en equipo, que apunte a desarrollar nuevas competencias e innovación en los estudiantes.	Modelo, estratégico, equipo, desarrollar, competencias, innovación, estudiantes.
D6	Quizá un modelo de gestión direccionada a la planificación grupal de docentes. De forma tal que todos los cursos guarden cierta relación en cuanto a la temática de los alumnos y la necesidad que se observa dentro de cada aula.	Gestión, direccionada, planificación, relación, necesidad, aula.
D7	Tal vez deberá implementarse el modelo estratégico situacional. Debemos también evaluar cómo es que nuestros alumnos vienen después de esta pandemia y cuáles son sus necesidades, pues en algunos casos se ha observado la dificultad en el aprendizaje.	Implementarse, modelo, situacional, evaluar, alumnos, necesidades, dificultad, aprendizaje.
D8	Para elegir un modelo de gestión debería tomarse desde inicio de año. Podría ser un normativo perspectivo uno de estrategias comunicacional y de emergencia.	Estrategia comunicacional.

Síntesis:

Debería implementarse modelos de gestión que nos permitan desarrollar estrategias de innovación enfocadas a resolver las dificultades, de acuerdo con la realidad y necesidad de los estudiantes.

También implementar un modelos estratégicos y comunicacionales para desarrollar competencias de acuerdo con la institución para lograr la visión y misión.

Tabla 8

Codificación sobre lo que debería hacer un director para mejorar el desempeño docente

5°	¿Qué cree usted que debería hacer un director para que los docentes de su institución mejoren en su desempeño?	Codificación	
A1	Que siempre exista comunicación entre él y todo su personal.	Comunicación, personal.	él,
A2	Es necesario que el director esté en constante comunicación con todos los miembros de la comunidad educativa, para que así logre llegar a las competencias y objetivos programados.	Director, miembros, logre, objetivos.	constante, comunidad, competencias,
D1	Estar en constante monitoreo de cada sesión realizada y los materiales que utilizamos cada docente para llegar al alumno.	Constante sesión, utilizamos, llegar.	monitoreo, materiales,
D2	Organizar más reuniones con cada nivel y en conjunto para coordinar acciones que se deben tomar de acuerdo con lo que venga surgiendo.	Organizar, coordinar.	reuniones,

D3	Mejorar las herramientas tecnológicas dentro del aula como proyectores y también de evaluar las actividades semanalmente.	Mejorar, herramientas, tecnológicas, proyectores, evaluar, actividades.
D4	Como maestra saber cuáles son mis responsabilidades y cumplirlas, en mi lugar de trabajo creo que podemos tomar en cuenta el que el director este perenne con nosotros.	Saber, responsabilidades, cumplirlas.
D5	Un punto que analizar cuando el docente es nuevo, es fundamental que tenga manejo pedagógico, manejo emocional y situacional, y también manejo organizacional.	Manejo, pedagógico, emocional, situacional, organizacional.
D6	Ser empático, ser un líder, tener capacidad de gestión, ser justo saber orientar y ser guía y también ser honesto tanto con él mismo y con sus docentes.	Empático, líder, capacidad, orientar, guía, honesto, docentes.
D7	La capacitación de nuestra cabeza debe ser constante, no solamente tener en cuenta la parte directiva, sino también tomar en cuenta los docentes.	Capacitación, constante.
D8	Hacer visitas a aulas, mejorar el laboratorio, realizar y tener más inversión de la infraestructura y una capacitación constante y activa de Recursos Humanos.	Visitas, aulas, inversión, recursos humanos.

Síntesis:

Todo director debe ser un líder, tener comunicación constante con su personal, saber manejar el tema de recursos humanos, ser empático, mejorar la capacidad de orientar, guiar, estar en constantes capacitaciones, actualizaciones y monitoreo con los docentes para así poder lograr los objetivos y las competencias propuestas al inicio de cada año escolar

Tabla 9

Codificación sobre cómo se observó el manejo del desarrollo de la enseñanza de los docentes con los alumnos.

6°	¿Cómo observaba el manejo antes del desarrollo de la enseñanza de los docentes con los alumnos?	Codificación
A1	Se ha observado la deficiencia del manejo tecnológico de los docentes y cómo éste ha impedido lograr los aprendizajes con los alumnos.	Observado, deficiencia, manejo, tecnológico, impedido, lograr, aprendizajes, alumnos.
A2	El poco apoyo de casa no ha permitido que los docentes realicen su trabajo como es debido y el poder regresar a una presencialidad ha dificultado el poder lograr las competencias programadas.	Poco, apoyo, dificultado, lograr, competencias.

D1	El docente antiguo más se basaba. En enseñanza recta, ahora tenemos que buscar el actualizarnos. Para poder mejorar y llegar a los alumnos, buscar nuevas metodologías y mayor participación.	Actualizarse, mejorar, nuevas, metodologías, mayor, participación.
D2	Siempre hubo un manejo en la parte de los docentes, pero hay que tomar en cuenta que al regresar después de una pandemia los alumnos han venido con otra mentalidad a las aulas.	Hubo, manejo, regreso, pandemia, alumnos, otra, mentalidad.
D3	Se ha podido observar deficiencia en algunos docentes, pero creo que es de acuerdo con los niveles, donde se ha podido observar que en el nivel secundario han venido con otra mentalidad, La deficiencia del aprendizaje en la modalidad virtual. donde es necesario que el docente sea más estricto.	Deficiencia, docentes, modalidad virtual, docentes no estrictos.
D4	A través de los años, la enseñanza ha ido mejorando y esto ha dado lugar a que el aprendizaje de los alumnos sea más completo y también personalizado. Buscando lograr así, el desarrollo de las capacidades programadas.	Enseñanza, mejorando, aprendizaje, personalizado, desarrollo, capacidades.
D5	Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones el docente siempre fue el protagonista, pero ahora el centro de todo es el estudiante.	Proceso, enseñanza, aprendizaje, docente, protagonista, centro, estudiante.

D6	Anteriormente la enseñanza de los docentes era más teórica. En cambio, en la actualidad se ha buscado implementar nuevas actividades donde no solo participe el docente, sino también el alumno y poder adquirir sus conocimientos previos para complementar así lo que queremos lograr en cada alumno.	Enseñanza, teórica, actualidad, implementar, actividades, complementar.
D7	Siempre se ha priorizado el factor de enseñanza aprendizaje, dando las pautas y recomendaciones pertinentes. Y mucho más con este regreso a la presencialidad.	Pautas, recomendaciones, pertinentes.
D8	Docentes con bajas nociones de desarrollo de competencias y poca inversión del tiempo para mejorar durante el tiempo de permanencia en todas las necesidades de los alumnos y se han manifestado los requerimientos de estos.	Bajas, nociones, desarrollo, competencias.

Síntesis:

Se observaba dificultades y deficiencia en el manejo de la enseñanza virtual, falta práctica tecnológica, desactualización pedagógica, al regresar después de una pandemia, así mismo poca participación de los alumnos, bajas nociones teóricas, alumnos con otra mentalidad sin priorizar los aprendizajes, hay que mencionar, además que el docente comenzó a implementar actividades pertinentes para la enseñanza – aprendizaje de los alumnos, buscando lograr el desarrollo de las capacidades.

Tabla 10

Codificación de observan docentes y estudiantes que el desempeño directivo mejora su proceso de enseñanza-aprendizaje

7°	¿Cómo se observa en los docentes y estudiantes que el desempeño directivo mejora su proceso de enseñanza-aprendizaje?	Codificación
A1	Se observa a través de los avances que muestran los alumnos.	Avances, muestran, alumnos.
A2	Lo podemos observar de acuerdo con las competencias logradas.	Competencias, logradas.
D1	Al final de cada unidad en las evaluaciones, donde el alumno muestra si el docente, utilizó las estrategias adecuadas Y logró completar los objetivos programados dentro de sus unidades.	Evaluaciones, completar, objetivos.
D2	Se observa, cuando tanto docentes como estudiantes se desenvuelven con motivación y ánimo de cumplir con su deber.	Desenvuelven, motivación, animo, cumplir, deber.
D3	Se muestra día a día, cuando vemos a nuestros niños ingresar contentos, no tienen miedo al docente ni a las horas de clases, ver que hacen sus trabajos con gusto y motivados.	Niños, contentos, trabajos, gusto, motivados
D4	Podemos observarlo, con el clima laboral que se siente desde el ingreso a las aulas desenvolvimiento tanto de docentes como de alumnos, dentro de las mismas.	Clima laboral, desenvolvimiento, docentes, alumnos.

D5	La forma más clara de que un directivo realiza sus funciones de manera adecuada son los resultados que los estudiantes se alcanzan a través de los cuales demuestra los logros obtenidos en el transcurso del año escolar.	Resultados, estudiantes, logros obtenidos, año escolar.
D6	Cuando el docente cumple con las tareas que la institución le asigna, cuando el docente cumple con su planificación en aulas y muestran disponibilidad ante actividades a realizar. Es donde los estudiantes muestran interés y disponibilidad para participar de actividades dirigidas por dirección y en el cumplimiento de las normas de la institución.	Cumple, tareas, planificación, interés, disponibilidad, normas.
D7	Resultados obtenidos al final de cada bimestre, además de las evaluaciones programadas, Así es como podemos evaluar el proceso del desempeño, tanto del director como de los docentes.	Resultado, bimestre, desempeño, docentes.
D8	Es un proceso de cambio y adaptación para crecimiento, evaluando y planificando según las necesidades de los alumnos, en mi persona, se ha notado a través de los resultados obtenidos al final de cada año.	Cambios, adaptación, crecimiento, necesidades.

Síntesis:

Para los docentes el mejoramiento del desempeño directivo lo podemos observar a través del clima laboral, desenvolvimiento, motivación, desempeño, animo, disponibilidad para cumplir con la planificación y los cambios que se puedan dar, observando el interés de los mismo por cumplir los logros en el presente año escolar.

En los alumnos se observan niños contentos, motivados, que cumplen sus tareas respetando los cambios que se dan para el crecimiento y avance, obteniendo resultados positivos a través de las evaluaciones de cada bimestre.

Tabla 11

Codificación como el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los docentes.

8°	¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los docentes dentro de la institución?	Codificación
A1	Intervienen como los dirigen Y las metodologías que les pueden enseñar.	Intervienen, dirigen, metodologías, enseñar.
A2	El director es una pieza importante dentro de la institución. Pero depende mucho del docente el querer seguir las indicaciones que se les pueda dar.	Director, pieza, institución, docente, seguir, indicaciones.

D1	El director es nuestro ejemplo y nosotros como docentes, seguimos las indicaciones. Opiniones que él pueda tener.	Director, ejemplo, indicaciones, opiniones.
D2	Cuando dicho desempeño se hace con liderazgo y tomando en cuenta la capacidad del potencial de cada docente.	Desempeño, liderazgo, capacidad, potencial, docente.
D3	Evaluando el docente con la supervisión, revisando las actividades de clase y en especial, confiando en el docente.	Evaluando, supervisión, confiando, docente.
D4	Nos da confianza en el proceso de trabajo del docente y en cómo éste como director es el guía para poder proseguir por un camino donde llevé al docente a dar lo mejor de si.	Confianza, proceso, trabajo, proseguir.
D5	El director es el responsable de establecer la visión y objetivos de la institución educativa y puede hacer de ella un espacio efectivo de desarrollo profesional y personal de cada uno de nosotros.	Director, responsable, visión, objetivos, efectivo, desarrollo, profesional y personal.
D6	A través de reuniones de planificación, orientación, sugerencias y capacitación, y principalmente conversando con nosotros. Es que el director mejora nuestra metodología y nuestro empeño para con nuestros alumnos.	Planificación, orientación, sugerencias, capacitación.

D7	A medida que se capacita puede guiar mejor a los docentes y éstos pueden tener mejores resultados con respecto a sus alumnos en el rol de la enseñanza -aprendizaje.	Capacita, guiar, mejor, tener mejores resultados.
D8	El director, es el líder en un centro de trabajo, interviene e influye en todos los aspectos y los integrantes de la comunidad educativa.	Director, líder, trabajo. Influye, aspectos, integrantes, comunidad educativa.

Síntesis:

El desempeño del director interviene a través del mejor trabajo en equipo, pues él es una pieza importante, la cual nos ayuda y nos da la confianza para un mejor desarrollo, en busca de lograr la visión y los objetivos de manera efectiva mejorando el potencial y trabajo del docente tanto de manera profesional como personal pues influye con la utilización de metodologías buscando mejorar el potencial de la comunidad educativa.

Tabla 12

Codificación como el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos.

9°	¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos?	Codificación
----	--	--------------

A1	Preocupándose por ellos y tratando de mejorar a nuestros docentes para que puedan dar todo de sí.	Preocupándose por ellos.
A2	Los alumnos son pieza importante dentro de la institución y el director toma mucho en cuenta el camino y avance que éstos deben seguir para poder lograr objetivos y metas programadas dentro de la institución.	Alumnos, importante, avance, lograr, metas.
D1	A través del monitoreo y supervisión, el director puede darse cuenta de que si los alumnos lograron el aprendizaje programado.	Monitoreo, supervisión, lograron, aprendizaje.
D2	Al formular y definir de manera clara el perfil y las competencias que necesitan para una correcta orientación y evaluación.	Formular, definir, perfil, correcta, orientación.
D3	Facilitando material para elaborar diversas estrategias para las diversas áreas, buscando en sí que el alumno logré captar los aprendizajes programados.	Facilitando, elaborar, estrategias, buscando, captar, aprendizajes.
D4	Adoptando un liderazgo que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa. Buscando siempre lo mejor para cada uno de ellos.	Adoptando, liderazgo, involucran, miembros, comunidad.

D5	El director indirectamente mediante los docentes busca crear espacios de crecimiento, creatividad y descubrimiento para los estudiantes. Y en sí, para todos los miembros de la comunidad educativa.	Espacios, crecimiento, creatividad, descubrimiento, estudiantes.
D6	Talleres, reuniones dirigidas por dirección, desarrollo de actividades dinámicas como ferias productivas, actividades de competencia, buscando siempre la mejora para cada uno de nuestros estudiantes.	Talleres, reuniones, mejora.
D7	El liderazgo directivo es el segundo factor influyente en los alumnos. Este ayuda a complementar y a guiar los resultados de cada uno de los docentes.	Liderazgo directivo, complementar, guiar, docentes.
D8	Oportunidades, dando nuevas mejoras, tolerando, buscando siempre el bienestar de los alumnos.	Oportunidades, mejoras, buscando, bienestar.

Síntesis:

El desempeño directivo interviene a través del monitoreo que se les hace a los alumnos, preocupándose por ellos, adoptando estrategias que permitan complementar el aprendizaje de los alumnos, teniendo una orientación adecuada, buscando y adoptando oportunidades para lograr mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 13

Codificación de cómo se observó que el director hace el seguimiento pedagógico.

10°	¿De qué manera observó que el director hace el seguimiento pedagógico?	Codificación
A1	Revisando los informes diarios de cada docente y a través de unos cuadernos de diario que se dan por aula.	Revisando, cuadernos, diario.
A2	El director ingresa a todas las aulas. Por lo tanto, puede ver el desenvolvimiento de cada docente y de los alumnos.	Director, ingresa, ver, desenvolvimiento, docente, alumnos.
D1	Nos hace supervisión cada bimestre y nos revisa nuestro cuaderno de diario para ver los avances que se están dando dentro de las aulas.	Supervisión, revisa, avances.
D2	Constantemente está al tanto de lo que se trabaja en aula, de las actividades, supervisando y coordinando.	Constantemente, trabaja, actividades, coordinando.
D3	Solicitando la información de las actividades, supervisando las aulas y el trabajo de los docentes observando si se logra los aprendizajes.	Solicitando, información, actividades.
D4	Entra a supervisar el desarrollo de las clases siempre y cuando cumplan con la programación. Si no es así, nos dan las indicaciones para poder completar o reprogramar algunas actividades.	Supervisar, clases, cumplan, programación.

D5	A través de evaluaciones, espacios y orientación, y también monitoreos pedagógicos que realizan dentro de aula.	Evaluaciones, monitoreos.
D6	Nos hace seguimiento a través de una supervisión dentro de aula. Esta es una vez cada bimestre. Y a la vez, también evalúa el desenvolvimiento de los alumnos.	Seguimiento, supervisión, evalúa.
D7	Hacia evaluaciones una vez cada bimestre comparte con todos los docentes y nos da las indicaciones necesarias para mejorar en el trabajo. Logrando así un mejor aprendizaje. Para nuestros alumnos.	Evaluaciones, indicaciones, mejorar, logrando, aprendizaje.
D8	Es un punto al que siempre se haga seguimiento dentro del aula, para poder ver nuestros errores y nos de las indicaciones propicias para mejorar nuestra pedagogía.	Seguimiento, indicaciones, mejorar, pedagogía.

Síntesis:

El director hace seguimiento pedagógico conversando con el docente, revisando el avance y desempeño de este, haciendo supervisiones constantes que permitan observar el trabajo que se realiza docente alumno dentro de aulas, así mismo evaluar los aprendizajes y solicitar información sobre el desenvolvimiento del docente y si estos cumplen con los aprendizajes programados según las indicaciones dadas para mejorar su pedagogía.

Tabla 14

Codificación sobre la opinión del desempeño del director dentro de la enseñanza y aprendizaje.

11°	¿Qué opinión puede darnos usted sobre el tipo de desempeño del director dentro de la enseñanza y aprendizaje de su institución?	Codificación
A1	Eficiente con sus docentes.	Eficiente
A2	A veces es un poco presionante para poder lograr los objetivos que tiene programado.	Presionante
D1	Sobrecarga de documentación al docente. Buscando la mejoría de nuestras metodologías, pero también el lograr un mejor aprendizaje para los alumnos.	Sobrecarga, documentación, mejoría, metodologías.
D2	Pienso que el desempeño es muy bueno. Consideró que resuelven los problemas con rapidez, empatía, eficiencia y creatividad.	Desempeño, bueno, resuelven, problemas, empatía, eficiencia, creatividad.
D3	El director puede ser exigente teniendo en cuenta las diferentes situaciones que presentan dentro del aula.	Exigente, situaciones, presentan.
D4	El director es bueno, pero también se observa Flexible, a lo cual debería ser un poco más recto cuando hay alguna dificultad con los alumnos y así apoyarnos en el desarrollo de nuestras sesiones.	Bueno, flexible, poco recto, apoyarnos.

D5	Impulsa el trabajo como equipo mediante el liderazgo y la opinión democrática de todo su personal educativo, buscando siempre el mejor camino para poder completar y lograr algunos objetivos programados.	Impulsa, trabajo, equipo, opinión, personal educativo.
D6	El director es bueno, pero de repente hace falta abrir nuevos espacios permitiendo que los estudiantes puedan expresar sentimientos y pensamientos. Para poder mejorar en este desarrollo educativo.	Falta, espacios, expresar.
D7	El director es muy bueno debido a que se preocupa por dar las mejores recomendaciones para poder llevar un buen proceso de enseñanza, buscando siempre ser líder dentro de nuestras aulas.	Preocupa, recomendaciones, proceso.
D8	El director es bueno, siempre está en constante ayuda, nos hace seguimiento y cumplimiento de archivos. Pero igual a veces un poco flexible.	Constante, seguimiento, cumplimiento.

Síntesis:

El director es una persona eficiente, sobrecarga con respecto a la documentación, empático, creativo, apoya en la resolución de problemas, aunque a veces se observa falta de tiempo y en algunas situaciones falta de seguimiento para el cumplimiento de las metodologías del personal educativo.

Tabla 15

Codificación sobre las indicaciones que se le podría dar a los docentes para mejorar el proceso de enseñanza.

12°	¿Qué indicaciones se les podría dar a los docentes para mejorar en su proceso de enseñanza dentro de la institución educativa?	Codificación
A1	Actualizarse.	Actualizarse.
A2	Escuchar más las recomendaciones que se les puede dar, pues está siempre, serán para mejoras dentro del aula.	Escuchar, recomendaciones, mejoras.
D1	En algunos casos ser un poco más estricto y en otro ser un poco más flexible. Mucho va a depender del desarrollo que se esté dando y del nivel con el cual se está trabajando para poder obtener mejores resultados.	Estricto, flexible.
D2	Establecer límites con algunos alumnos orientado a la práctica de valores, entre otras cosas.	Limites, practica de valores.
D3	Ser más exigentes con los alumnos y buscar el involucrarlos, logrando así una participación a través de exposiciones y trabajos programados dentro del aula.	Exigentes, involucrarlos, participación.
D4	Buscar innovar siempre dentro de nuestras sesiones para así lograr mejorar la enseñanza para nuestros alumnos.	Innovar, sesiones, mejorar, enseñanza.
D5	Tener una planificación flexible, ser empático, innovador y coherente con sus decisiones.	Planificación flexible, empático, innovador, coherente.

D6	Fortalecer su identidad con la institución si se siente parte de esta se ve el reflejo en su esmero por cumplir con los compromisos institucionales, fortalecer la práctica del respeto de su persona frente a los estudiantes.	Fortalecer, identidad, cumplir, compromisos, fortalecer, respeto.
D7	Hacer autoevaluación. Ser flexible con el método que tengan, debido a que cada estudiante tiene una forma distinta de recepción, dar información y por lo tanto, de aprender.	Autoevaluación.
D8	Realizar un análisis situacional, reflexivo, sobre los estados de aprendizaje de cada alumno y compararlos con otra institución para saber en qué se podría mejorar.	Análisis, reflexivo.

Síntesis:

Las indicaciones que se les puede dar a los docentes son practica de valores, escuchar a los alumnos y al director, tomar en cuenta las recomendaciones, pues estas serán en búsqueda de mejoras para fortalecer, cumplir e involucrar a los alumnos dentro de nuestra enseñanza.

El docente debe hacerse una autoevaluación, un análisis reflexivo, capacitarse para así poder innovar y cumplir los compromisos dados con la institución.

Tabla 16

Codificación de como el director puede motivar a su personal para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

13°	¿Cómo puede motivar el director a su personal para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?	Codificación
A1	La comunicación es primordial y mucho más si se dan palabras de aliento y motivación con los miembros de esta.	Palabras de aliento.
A2	Se puede motivar a través de actividades en las cuales los alumnos compartan con sus docentes.	Motivar, actividades, compartan.
D1	Buscando capacitar a los docentes para mejorar. Y realizando charlas para los estudiantes.	Capacitar, charlas.
D2	Incentivando a la competitividad en base a la responsabilidad y el mejor esfuerzo que dan los miembros.	Incentivando, competitividad, responsabilidad.
D3	Podría ser con capacitaciones y charlas.	Capacitaciones, charlas.
D4	Para avanzar hacia los objetivos propuestos durante el nuevo año escolar, el director debe tener metas claras y comunicarlas a su equipo de trabajo.	Metas claras, comunicarlas.
D5	Un director debe ser el capaz de transmitir el clima favorable, donde los docentes se sientan seguros, tranquilos y con la confianza necesaria para poder conversar ante un problema.	Clima favorable, confianza necesaria.

D6	Dar reconocimientos al docente que desarrolló una buena labor incentivo en fechas importantes, desarrollo de talleres de capacitación gratuitos para mejorar la metodología de enseñanza.	Reconocimientos, incentivos.
D7	Con charlas y dinámicas el buen ambiente laboral también influye en la enseñanza y aprendizaje de la comunidad educativa.	Charlas, dinámicas, ambiente laboral
D8	Tomando en cuenta la opinión de los docentes y comentarios, luego seleccionar las mejores y evaluarlas para su ejecución. Los docentes ven la realidad de los alumnos, pues somos nosotros los que convivimos con ellos diariamente.	Opinión, docentes, seleccionar, evaluar.

Síntesis:

Se puede motivar a los docentes a través de actividades que compartan entre ellos, palabras de aliento y felicitación, sintiendo un clima laboral favorable el cual permita sentirse en confianza para comunicar cualquier opinión que tengan los mismos.

También se motiva por medio de capacitaciones, charlas o dando incentivos para los que logren las metas trazadas.

Tabla 17

Codificación sobre como el director al mejorar en su liderazgo se observa mejoras en la enseñanza-aprendizaje.

14°	¿Al ser el director un mejor líder se podría observar mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?	Codificación
A1	De todas maneras.	De todas maneras.
A2	Creo que si al ser el director la cabeza de la institución y dando las indicaciones necesarias a todos los miembros de esta buscando un mismo objetivo podemos lograr un mejor aprendizaje.	Buscan, mismo, objetivo.
D1	Cuando la cabeza de la institución guía a sus docentes y los supervisa, siempre hay mejoras.	Guía, supervisa, mejoras.
D2	Muy de acuerdo, dando énfasis al trabajo en equipo y a delegar ciertas actividades para que todos se sientan involucrados y comprometidos.	Trabajo, equipo, involucrados, comprometidos.
D3	Claro que sí, pues contribuye al éxito y a lograr cumplir con lo propuesto.	Éxito.
D4	Claro que sí, siempre y cuando haya una comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa, buscando siempre lo mejor para nuestra institución.	Comunicación, miembros, mejora, institución.
D5	Sí, porque de acuerdo con las demandas del día a día más que un director, la escuela necesita un líder que sea capaz de guiar a toda la comunidad educativa.	Líder, capaz.

D6	Definitivamente sí, ya que es el ente rector quien lidera todas las áreas.	Definitivamente, ente, rector.
D7	Sí, porque el director es la cabeza de una institución educativa, por ende, influye mucho en los miembros de esta.	Cabeza institucional.
D8	Ser un mejor líder logrará obtener unos mejores docentes y así unos mejores estudiantes.	Mejor líder, mejores docentes, mejores estudiantes.

Síntesis:

Al director demostrar el ser un mejor líder, permite el trabajo en equipo, e involucra a todos los miembros de la institución comprometidos con un mismo objetivo, el líder es el ente rector, la cabeza institucional, el cual supervisa, guía y es capaz de lograr mejoras involucrando a su comunidad para lograr el éxito.

Tabla 18

Codificación de como el director influye en desarrollo de los miembros de la institución.

15°	¿De qué manera el director puede influenciar en el desarrollo o el desenvolvimiento de los miembros de la institución educativa?	Codificación
------------	---	---------------------

A1	El director, es la persona encargada de corregir cualquier cosa que vea, que no es para bien de la institución.	Encargada, corregir, bien.
A2	Influye de gran manera pues de acuerdo con cómo se comporte con los miembros de su institución es como los mismos docentes demostraran su eficiencia dentro de esta.	Comporte, miembros, eficiencia.
D1	El director influye completamente en ese movimiento de los miembros de la institución educativa, por lo mismo es necesario que éste esté capacitado para poder saber a quién recurrir. Cuando sea necesario.	Influye, capacitado, recurrir.
D2	Siendo empático, líder creativo y más humano, tomando en cuenta que siempre se puede mejorar.	Empático, líder, creativo.
D3	Puede influir tanto de manera positiva como negativa, siempre y cuando sus decisiones sean las adecuadas y asertivas.	Influir, positiva, decisiones, adecuadas, asertivas.
D4	Tiene mucha influencia, pues es la persona encargada de asesorar a cada docente para que la enseñanza tenga un lugar importante y así la trayectoria escolar llegue a toda la Comunidad.	Encargada, asesorar, docente.
D5	El director es la persona que moviliza al personal, diseña e implementa las políticas educativas, acompaña el trabajo pedagógico y motiva a todos los miembros de esta.	Moviliza, personal, diseña, implementa, motiva.

D6	A través de la aplicación de habilidades blandas para con el personal en general pues es a través de su influencia en cómo uno puede saber cómo va a actuar.	Saber cómo va a actuar.
D7	Influye de manera directa debido a que él sí ejerce el liderazgo pedagógico en los docentes y en los estudiantes.	Liderazgo pedagógico.
D8	El director puede influenciar positivamente, mucho depende de cómo también los docentes podamos absorber todas las recomendaciones que esto nos pueda dar.	Absorber, recomendaciones.

Síntesis:

El director influye en el comportamiento de todos sus miembros, pues es el encargado de capacitar, asesorar, motivar e influir en las decisiones y comportamiento que deben tener los miembros de la institución. A través del liderazgo pedagógico que este implementa, permite dar las recomendaciones a los miembros logrando así eficiencia y toma de decisiones positivas en bien de la comunidad educativa.

Tabla 19

Codificación sobre sugerencias del docente sobre el desempeño directivo

A3°	¿Qué sugerencias tienen como docente y/o alumno para que el desempeño directivo mejore y como este ayudara en su proceso de enseñanza – aprendizaje, mejorando así el desarrollo interno de la institución?	Codificación
A1	La comunicación y la confianza es lo más importante.	Comunicación, confianza.
A2	El saber escuchar, tomar lo que pueda decir los miembros de su comunidad para poder. Cambiar de repente algunos objetivos, según la necesidad y realidad.	Sabes escuchar, objetivos, necesidad, realidad.
D1	Para el docente, supervisión y charlas constantes. Para el alumno que los docentes utilicen las técnicas adecuadas para poder llegar a cada alumno, siempre buscando la mejora.	Docente, supervisión, charlas. Alumnos, técnicas adecuadas.
D2	Reuniones periódicas por niveles y en conjunto, trabajar con departamento psicopedagógico en el apoyo a padres, alumnos y docentes.	Reuniones periódicas, apoyo.
D3	Priorizar y aprovechar los recursos que tenga para brindar a sus docentes y alumnos. Brindar acompañamiento a los docentes. Brindar más proyectores para mejorar la metodología o herramientas en el proceso de enseñanza.	Priorizar, aprovechar, recursos, acompañamiento, herramientas.

D4	Yo recomiendo como docente que el director debe tomar medidas correctivas y exigir a sus alumnos para el cumplimiento de cada una de ellas.	Medidas correctivas, exigir, cumplimiento
D5	Establecer un modelo docente a seguir, esto puede ayudar en dos propósitos, por una parte, ayuda a afianzar un sello de identidad para la escuela. Ayuda a alinear los esfuerzos del profesorado, los recursos y los servicios.	Modelo, seguir, afianzar, identidad, alinear, esfuerzos.
D6	<p>Poner mejores espacios que permitan que los estudiantes expresen con libertad y confianza pensamientos y sentimientos.</p> <p>Reconocer la buena labor de los docentes.</p> <p>El desarrollo de actividades que promuevan la competitividad entre estudiantes.</p> <p>El desarrollo de talleres de capacitación gratuita a docentes.</p>	<p>Mejores espacios, reconocer, labor, docentes, actividades, promueven, competitividad.</p> <p>Capacitación docente.</p>
D7	<p>Brindar soporte y asesoría educativa a todos los miembros de su comunidad.</p> <p>Escuchar lo que podamos decirle, pues esto siempre será para mejorar la enseñanza de nuestros estudiantes.</p>	Brindar soporte y asesoría, escuchar.
D8	Saber tomar las propuestas que les podamos dar o hacer una lluvia de ideas puesta en marcha de objetivos a corto plazo y con la participación de todos los miembros de la Comunidad. Pues así vemos la realidad situacional de la institución.	Tomar, propuestas, participación, miembros.

Síntesis:

Para el docente, la comunicación, confianza, priorizar el uso de herramientas que permitan optimizar la participación de los estudiantes buscando el lograr objetivos que promuevan el soporte necesario para completar las propuestas dadas por la institución.

Para el alumno, reuniones periódicas de acompañamiento que permitan alinear los esfuerzos de sus docentes para así mejorar los espacios de estudios que promuevan la competitividad entre los alumnos y el apoyo mutuo.

4.1. Discusión

En lo referente al estudio general de acuerdo a los hallazgos otorgados puedo responder a mis objetivos planteados, por lo mismo, pasare a describir como el desempeño directivo interviene y como se ha observa que el director es aquella persona que lidera dentro de la institución la cual participa en todos los aspectos en la misma, ayuda a mejorar el trabajo en equipo, proporciona las indicaciones de acuerdo a los proyectos que se desean alcanzar, es el que coordina, hace seguimiento y orienta a los docentes, desarrolla estrategias de innovación las cuales intervienen en la planificación curricular, pues se enfoca a resolver las dificultades de los alumnos de acuerdo a su realidad y buscando el camino de la visión y misión de la institución.

La persona que ejerce un cargo directivo debe tener en cuenta que es el que influye en el desenvolvimiento de los docentes y su clima institucional. Son los directores quienes lideran en la comunidad educativa y de acuerdo con como ellos dirigen, se dan los cambios necesarios dentro de la institución.

El minedu, es el órgano encargado de la capacitación de directores y docentes, ellos facilitan los indicadores y directrices adecuadas para el trabajo que deben realizar estos profesionales, todo esto viene explicado dentro del documento denominado Marco del Buen Desempeño Directivo (2014). Además, también tenemos De Revisión & Orbegoso-Ayala (2022), nos dice que se ha demostrado teóricamente la importancia de formar directivos que puedan mejorar la gestión en las instituciones públicas del Perú. También aportó valiosos elementos teóricos para la formación de gestores de formación. El aspecto teórico citado, la necesidad de formación de los directivos de las instituciones educativas públicas, brindó la oportunidad de comprender las tareas, bases y análisis de cómo el sistema público enfoca las actividades del directivo como eje de gestión, lo que impide el éxito de la gestión de instituciones educativas.

Dicho de otra manera, puedo decir que el director es una pieza importante dentro de la institución pues es aquel que apoya en el desarrollo de la planificación curricular de los docentes, es la persona encargada de ayudar a los mismos para mejorar en su trabajo. También es la persona idónea que ayuda en el desarrollo y aquella que ayuda en el uso de nuevas estrategias, innovaciones dentro de la institución. Con las cuales podemos lograr mejores avances y desarrollos para los estudiantes.

A su vez, también se buscó el analizar cómo se dio el monitoreo pedagógico se observó que, a través de la comunicación constante con los docentes, la participación dentro de las aulas de parte del directivo, ya que estas permitieron observar el desenvolvimiento del docente y como va su proceso de enseñanza y aprendizaje, buscando también el orientar y guiar para poder obtener resultados positivos para beneficios de todos los integrantes de la comunidad educativa.

El liderazgo educativo influye, inspira y moviliza a la comunidad educativa para el logro de los objetivos (Marco de Buen Desempeño del Directivo 2014). Además, el propósito de determinar el alcance de este documento es: crear una visión compartida del liderazgo educativo que se centre en el aprendizaje y reevalúe la importancia del liderazgo en las escuelas, así como también el de identificar prácticas efectivas de los directores y guiar el desarrollo profesional de estos, de la misma manera buscar el liderar el proceso de selección de directores, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo profesional.

Según el Ministerio de Educación, la evaluación docente es una serie de medidas organizadas según la mediación pedagógica y la interacción entre el conocimiento científico y escolar, y la mediación sociocultural y lingüística. Más aun, Minedu (2019) dice que, en la 6ª competencia, los líderes son los responsables de gestionar aspectos de la calidad del aprendizaje en la escuela, acompañando sistemáticamente y realizando reflexiones conjuntas para lograr los aprendizajes esperados de los

estudiantes. Al transcurrir los años, se ha visto importante empezar a realizar monitoreo para los docentes, el cual permite que el director observe el desarrollo y desenvolvimiento de estos dentro de aula hacia los alumnos y cómo éstos manejan el proceso de enseñanza aprendizaje.

El monitoreo se da a través de acompañamientos dentro de aulas, fichas de evaluación, comunicación con el docente para poder felicitar o corregir, si fuera necesario dar las recomendaciones con la intención de que éste mejore su trabajo pedagógico.

Hay que mencionar además que el acompañamiento y seguimiento pedagógico si nos fortalece, pues nos permite obtener mejoras dentro de la Institución, nos transmite confianza en el trabajo que vamos realizando en busca de poder lograr los objetivos, haciendo uso de metodologías que permitan potenciar el trabajo realizado. A través del acompañamiento y del seguimiento del docente se puede complementar los aprendizajes y también dar una orientación adecuada para así mejorar en el proceso de enseñanza – aprendizaje y el uso de la pedagogía. Marco del buen desempeño directivo (2014) nos dice que el director es el foco principal de la institución el cual debe de actuar con liderazgo práctico, haciendo énfasis en la gestión pedagógica eficaz, el talento humano, los recursos, el clima institucional y organizacional y la convivencia escolar; Todo esto tiene un efecto en la obtención de una educación de calidad para todos los estudiantes en las instituciones educativas. Además, Satyawati y EkoSiswoyo (2018) también, un líder es una persona culta que puede orientar las políticas institucionales derivadas de grandes principios y lo más importante un visionario que tiene que conducir a la organización por el camino correcto para lograr la meta trazada de lograr una educación de calidad. Es necesario recalcar que el acompañamiento y seguimiento pedagógico es de suma importancia, pues esto fortalece e proceso de enseñanza- aprendizaje, de igual manera nos permite apoyar a los docentes buscando siempre el mejorar sus metodologías, realizar capacitaciones de acuerdo a los nuevos cambios y alcances que se van dando de acuerdo al ministerio y

así poder complementar, orientar. Y apoyar de manera continua a los miembros de nuestra comunidad educativa. Buscando que a través de estos también logremos. Innovar, teniendo en cuenta siempre el bienestar de nuestros docentes y alumnos.

De la misma forma quiero describir como la mejora en las relaciones socioemocionales en el desempeño directivo fueron un factor de éxito en la enseñanza-aprendizaje, pues permitio que el docente sea una persona eficiente, empática, creativa, busque mejorar, fortalecer y cumplir con el compromiso que tienen de enseñar a sus alumnos. A su vez son personas reflexivas, que buscan capacitarse e innovar se sienten con más confianza, en un clima laboral favorable, el cual permite docentes eficientes y con toma de decisiones positivas en bien de la comunidad educativa. Moreira.Moreira y De.la.Peña (2022) nos dice que la gestión pedagógica es un reflejo del trabajo que profundiza y mejora la eficacia de la actividad docente y su preparación integral en conexión con la misión social en la implementación de los procesos prácticos y llega a la conclusión de que la competencia de los docentes en el campo de la pedagogía es fortificada, importante porque pueden mejorar su experiencia y despertar el interés de los estudiantes, en este sentido pueden mejorar su rendimiento académico y generar nuevos conocimientos para resolver de manera efectiva las actividades que se comparten diariamente de forma Interdisciplinaria.

Nuaman (2018) también dice que los líderes se esfuerzan constantemente por mejorar los programas educativos, los métodos de enseñanza, la formación continua, mantener la armonía y el entendimiento mutuo, planificar, motivar, orientar, asesorar y acompañar a cada docente en sus tareas. De igual manera, Kruse (2016) sugiere que los directores deben trabajar de la mano con los padres, los estudiantes y su entorno para crear una escuela de expertos: una visión y una misión, enfocada en el desempeño escolar; finanzas y presupuesto, planificación y gestión de forma transparente, orientar de forma idónea el uso de la infraestructura, relacionamiento comunitario,

construir una buena convivencia, planes de mejora, incluir a todas las unidades educativas en el proceso.

En pocas palabras la mejora de las relaciones socioemocionales permitió que el director tenga mejor comunicación con el docente, fortaleciendo los valores (confianza, respeto, etc) y así mejoro el clima laboral.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se pudo concluir que el eje principal de la institución es el director, por lo tanto, su desempeño es un factor de éxito para el trabajo de toda la comunidad educativa, la cual influye en la metodología de enseñanza y aprendizaje ya que este es un miembro principal y esencial dentro de la institución, pues logra una gestión eficaz, ya que es un líder el cual propone soluciones estratégicas e innovadores y brinda aportes significativos para el sector educativo de manera positiva en los docentes y en sus funciones pedagógicas. Por lo mismo podemos decir que el desempeño directivo sí es un factor de éxito en el desarrollo de la metodología de enseñanza-aprendizaje -aprendizaje de los alumnos de una institución educativa privada de Trujillo en el presente año escolar 2022.

SEGUNDO: Asimismo, se puede describir al desempeño directivo como una pieza importante dentro de la institución, ya que es el director la persona idónea la cual influye dentro de los miembros de su comunidad (docentes, alumnos) y de igual manera influye en la enseñanza- aprendizaje.

TERCERO: Asimismo, se pudo analizar cómo se da el monitoreo pedagógico dentro de la institución, como resultado hemos podido visualizar que este se da a través de visitas dentro de aulas, revisión de sus cuadernos de diario, entrevistas con los alumnos y o padres de familia, pero en si dando prioridad a la comunicación entre director y docente, ya que esto permite que el docente pueda reforzar y capacitar sobre la formación que les transmiten a sus alumnos.

CUARTO: Al mismo tiempo, se logró observar que el acompañamiento y seguimiento pedagógico del director, mejora la calidad institucional y los niveles de logro alcanzados en función de

los estándares educativos, pues esto compromete a sus miembros a cumplir los objetivos trasados. Es responsabilidad del directivo orientar a sus docentes para la excelencia, que sean efectivos y eficientes en el proceso de enseñanza y aprendizaje para con los alumnos.

QUINTO: Al culminar con esta información se pudo certificar que las relaciones socio emocionales en el desempeño directivo si son un factor de éxito en la enseñanza aprendizaje, pues esta permitió que el docente y el alumno tomen confianza con el directivo para poder comunicarse en y por las diferentes circunstancias que necesiten de su apoyo y así sentirse seguros que son pieza importante dentro de la misma.

VI. RECOMENDACIONES

Para este estudio se logró tomar en cuenta la problemática que existía al saber si el desempeño directivo era un factor de éxito en la enseñanza aprendizaje. Institución educativa de Trujillo en este presente año 2022, con el cual hemos podido ver el rol del director dentro de la institución y cómo este contribuye en el proceso de trabajo de cada uno de los miembros de su comunidad educativa.

PRIMERO: Teniendo en cuenta el objetivo general que era el de saber si el desempeño del director es un factor de éxito, por lo mismo se pudo destacar la importancia de este, ya que, el director es el líder y la persona capacitada para poder acompañar y apoyar a su personal.

SEGUNDO: Se puede recomendar al directivo, el encontrarse siempre capacitado y actualizado, para poder ser el apoyo constante tanto de docentes y de estudiantes y así poder lograr los objetivos programados para los años escolares.

TERCERO: De igual manera, se recomienda al director el profundizar y dinamizar los fundamentos normativos de las acciones y estrategias de la gestión educativa, para fortalecer el proceso directivo y que suma un liderazgo transformacional, produciendo cambios dentro de sus miembros y creando una cultura donde se alimente el liderazgo positivo y ético.

CUARTO: Con referencia a los docentes se les recomiendo ser más comunicativos con su director, ya que es la única manera de poder proseguir de manera positiva y así lograr los objetivos y metas trazadas dentro de su institución.

QUINTO: Sugiero a los directivos el brindar una capacitación más intensiva en desempeño de liderazgo para mejorar el desempeño de los maestros.

SEXTO: También se puede sugerir al director fomentar talleres, los cuales permitan la comunicación con los docentes y así mejorar la labor de todos los miembros de la institución educativa.

SEPTIMO: De la misma manera, sugiero al director participar con mayor intensidad en las actividades que realiza la institución con el fin de mejorar y brindar un mejor servicio para toda su comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Achata, C., & Quispe, Y. (2018). The national curriculum and teaching performance. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA*, 7(2), 598-606. <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v21i2.962>
- A.Bernal. (2010). *metodología de la investigación*. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Addine Fernández, F. (2012). *Apuntes para un diagnóstico de cómo enseñan y aprenden nuestros futuros profesores*. UCP Enrique José Varona
- Álvarez-Gayou Jurgenson, J.L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Recuperado de <http://mayestra.files.wordpress.com/2013/03/bibliografc3ada-de-referencia-investigac3b3n-cualitativa-juan-luis-alvarez-gayou-jurgenson.pdf>
- Ayala Carabajo, R. (2008). La metodología fenomenológico-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. *Revista de Investigación Educativa*, 26(2), 409–430. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/94001>
- Bustamante Mamani, M. (2022). *Desempeño directivo y desempeño docente en la I.E. 8193 del distrito de Ancón, 2021*. (tesis de maestría) In Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- El "movimiento" de la investigación de métodos mixtos y el papel de los educadores/ agosto de 2008* Revista sudafricana de educación 28 (3): 321-333. DOI: 10.15700/saje.v28n3a176

- Creswell, John & Garrett, Amanda. (2008). The "movement" of mixed methods research and the role of educators. *South African Journal of Education*. 28. 321-333. 10.15700/saje.v28n3a176.
- Crispín R.L., Huayta-Franco Y.J., Pimentel J.F.F., Arenas R.D., Flores E., MANAGEMENT PERFORMANCE, PEDAGOGICAL LEADERSHIP AND SCHOOL MANAGEMENT IN THE LEARNING.(2022) *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10 (2), pp. 15-38.
- C. Tello-Aguilar, Y. Uribe-Hernandez, J. Castagnola-Sánchez and B. Meneses-Claudio, "Perception of Leadership Styles and Teaching Performance at a University of Lima", 2021 IEEE Sciences and Humanities International Research Conference (SHIRCON) , 2021, págs. 1-4, doi: 10.1109/SHIRCON53068.2021.9652259.
- Charris Salas, A., & Manjarrés Villalba, D. (2022). *Comunicación Organizacional: Una Estrategia Para El Fortalecimiento De La Gestión Directiva En Instituciones Educativas*. 1–460.
- De Revisión, A., & Orbegoso-Ayala, V. H. (2022). *El éxito de una institución educativa pública depende de la formación en gestión educativa de sus directivos*. *Sciéndo*, 25(1), 89–94. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4313>
- Donoso-Díaz, S. (2022). *Microtransformaciones y macropolíticas educativas: construyendo un camino para la Educación de las mayorías postergadas por la pandemia*. *Ensaio*, 30(115), 275–284. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362022003001150001>
- Duncan, D., & Naresh, P. &. (2010). *WebGestalt2: an updated and expanded version of the Web-based Gene Set Analysis Toolkit*. USA: <https://link.springer.com/article/10.1186/1471-2105-11-S4-P10>.
- García – Poyato, J. (2009). *La calidad educativa vista desde los directores de instituciones de educación primaria en México*. X Congreso Nacional de Investigación Educativa.

http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_temati ca_13/ponencias/0619-F.pdf

- Guevara.Monares, J. D. (2022). *Los Roles Del Director De Trabajo De Grado Y Del Estudiante De Maestría Que Contribuyen En La Terminación Del Proceso De Trabajo De Grado*. (Tesis de maestría) Universidad Militar Nueva Granada, 10(2), 1–48.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación*, recuperado de http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf, 11 de octubre de 2019.
- He, Y., Song, B., & Zhang, D. (2017). Uncertainty-based improved multidisciplinary design optimization methods. *Proceedings of 2017 IEEE 2nd Advanced Information Technology, Electronic and Automation Control Conference, IAEAC 2017*, 1113–1117. <https://doi.org/10.1109/IAEAC.2017.8054186>
- Kursanov, G. (2000). *Problemas fundamentales del materialismo dialéctico*. Ciencias Sociales.
- Luján, B. (2018). *Marco del buen desempeño directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de la RED No 22, Ugel N o 4, Comas 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12965>.
- Mertens, D. (2015). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (4th ed., p. 332). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Ministerio de Educación del Perú (2014a). *Marco del buen desempeño docente*. http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Ministerio de Educación (2019). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima -Perú: Ministerio de Educación.
- Molina, M. (2020). *Hay otros mundos, pero están en este. Investigación cualitativa*. Revista Electrónica AnestesiaR, 11(6), 2. <https://doi.org/10.30445/rear.v11i6.780>
- Moreira, Moreira, Suam Elizabeth - De.l.a.peña.consuelo, G. (2022). *Análisis de la gestión pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Dominio de Las Ciencias, 8(3), 569–587. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2826>
- Nhlapo, A. (2020). *The Leadership Role of The Principal in Fostering Sustainable Maintenance of School Facilities*. South African Journal of Education , 40 (2), 1-9. <https://dx.doi.org/10.15700/saje.v40n2a1790>
- Nuaman, A. (2018). *Modern School Administration and its Impact on the Academic Achievement of The Students of The Basic Stage in The Jordanian Government Schools*. British Journal of Education, 73-85. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Modern-SchoolManagementand-Its-Impact-on-the-Academic-Achievement-ofthe-Students-of-the-BasicStage-in-Jordanian-Public-Schools.pdf>
- Rochina, S., Ortiz, J., & Paguay, L. (2020). *the Methodology of Teaching Learning in Higher Education*: Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos, 12(1), 386–389. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-386.pdf>
- S.Barroso (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*. Nº 47 Julio 2015. ISSN: 1133-8482.e-ISSN: 2171-7966. doi: <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i47.05>

Satyawati y EkoSiswoyo (2018) *Improvement Strategy of Principal's Managerial Performance through Adaptability and Organizational Commitment*. KnE Social Sciences DOI: 10.18502 / kss.v3i10.3134

Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). *Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction*. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.

Torres, A. (2021). *El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la triangulación*.

ANEXOS

ANEXO 1: *Matriz de Categorización Apriorística*

CAMPO TEMÁTICO

El desempeño directivo un factor de éxito en la metodología de enseñanza-aprendizaje en una institución educativa de la ciudad de Trujillo – 2022

Problema de investigación	Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría de estudio Apriorística	Subcategorías emergentes	Instrumento	Constructo
¿Cómo el desempeño Directivo es un factor de éxito en el desarrollo de la metodología de Enseñanza – Aprendizaje en una	Analizar el desempeño Directivo como factor de éxito en el desarrollo de la metodología de Enseñanza– Aprendizaje	1. Describir como el desempeño directivo interviene en la planificación curricular de los docentes dentro de la institución educativa.	Categoría 1: Desempeño directivo.	1. Planificación curricular	Entrevista	1. ¿Cómo se dio cuenta que el desempeño directivo no era el adecuado dentro de la I.E.? 2. ¿De qué manera observo el apoyo de parte del directivo para la realización de su proyecto de aprendizaje

<p>Institución Educativa de Trujillo – 2022?</p>	<p>en una Institución Educativa de Trujillo – 2022</p>	<p>o programación curricular?</p>
<p>2. Analizar cómo se da el monitoreo pedagógico del director hacia el personal educativo.</p>	<p>2. Monitoreo pedagógico.</p>	<p>Entrevista</p>
		<p>3. ¿Qué pautas le dio el director para la realización de su programación al inicio de año?</p>
		<p>4. ¿Qué tipo de acciones deberían implementarse para mejorar su proceso metodológico?</p>
		<p>5. ¿Qué cree usted que debería ser un director para que los docentes de su institución mejoren en su desempeño?</p>

3. Evaluar si el acompañamiento y seguimiento pedagógico que realiza el director fortalece en las mejoras de enseñanza - aprendizaje.

Categoría 2:
Metodología de enseñanza - aprendizaje.

3. Acompañamiento, fortalecimiento y seguimiento pedagógico.

Entrevista

6. ¿Cómo observaba el manejo antes del desarrollo de la enseñanza de los docentes con los alumnos?

7. ¿Cómo se observa en los docentes y estudiantes que el desempeño directivo mejora su proceso de enseñanza-aprendizaje?

8. ¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los docentes dentro de la institución?

9. ¿Cómo el desempeño directivo interviene en el

4. Describir como las mejoras de las relaciones socio emocionales en el desempeño directivo es un factor de éxito en la enseñanza – aprendizaje.

Entrevista

desarrollo de los aprendizajes de los alumnos?

10. ¿De qué manera observó que el director hace el seguimiento pedagógico?

11. ¿Qué opinión puede darnos usted el tipo de desempeño del director dentro de la enseñanza y aprendizaje de su institución?

12. ¿Qué indicaciones se les podría dar a los docentes para mejorar en su proceso de

enseñanza dentro de la institución educativa?

13. ¿Cómo puede motivar el director a su personal para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?

4. Relaciones socio emocionales.

Entrevista

14. ¿Al ser el director un mejor líder se podría observar mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?

15. ¿De qué manera el director puede influenciar en el desarrollo o el desenvolvimiento de los

miembros de la
institución educativa?

Anexo 2. Cuadro de Triple Entrada para Construir Instrumentos de Objetos de Aprendizaje Abiertos

Fuente	Realidad - Especialista	Relación	
Instrumento	Entrevista	Base-teórica-normativa	
Constructo		Contenido	Marco
<p>El desempeño Directivo son las acciones de liderazgo por parte del líder de una organización educativa, realiza una serie de acciones para lograr una visión positiva del futuro de la institución. Una gestión adecuada mejora la calidad de los procesos de educación.</p> <p>1. ¿Cómo se dio cuenta que el desempeño directivo no era el adecuado dentro de la institución educativa?</p> <p>2. ¿Usted tuvo apoyo de parte del directivo para la realización de su</p>	X	<p>Desempeño directivo:</p> <p>MINEDU (2014) en el documento sobre el marco del buen desempeño directivo nos dice que el director es el foco principal de la institución el cual debe de actuar con liderazgo práctico, haciendo énfasis en la gestión pedagógica eficaz, el talento humano, los recursos, el clima institucional y organizacional y la convivencia escolar; Todo esto tiene un efecto en la obtención de una educación de calidad para todos los estudiantes en las instituciones educativas.</p>	Marco teórico

<p>proyecto de aprendizaje o programación curricular?</p> <p>3. ¿El director les dio las pautas necesarias para la realización de su programación al inicio de año?</p> <p>4. ¿Qué tipo de modelo de gestión debería implementarse para mejorar su proceso metodológico de los docentes?</p>		<p>Marco del desempeño directivo – desempeño 18: Estudiar y analizar críticamente el aprendizaje básico requerido en el Currículo Nacional y otros elementos del sistema curricular, discutir con el equipo docente la importancia de recopilar e incorporar diversas realidades locales, culturas y conocimientos comunitarios en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de procesos pedagógicos.</p>	
<p>Diversos autores sostienen que el desempeño directivo es importante en el desenvolvimiento de toda institución y esto influye mucho en los miembros de su institución.</p> <p>5. ¿Qué cree usted que debería ser un director para que los docentes de su institución mejoren en su desempeño?</p>	<p>X</p>	<p>RVM.531-2021-MINEDU Fortalecimiento de capacidades de directivos, el fortalecimiento de capacidades de los directivos de las instituciones educativas se enfoca en prácticas de gestión escolar relacionadas con el trabajo colegiado y colaborativo en la escuela, el monitoreo de la práctica pedagógica docente en el marco del aprendizaje semipresencial y a distancia, el</p>	<p>Marco Teórico</p>

6. ¿Cómo observaba el manejo antes del desarrollo de la enseñanza de los docentes con los alumnos?

7. ¿Cómo se observa en los docentes y estudiantes que el desempeño directivo mejora su proceso de enseñanza-aprendizaje?

fortalecimiento de dicha práctica pedagógica docente en el marco del aprendizaje semipresencial y a distancia, el fortalecimiento de dicha práctica, así como la planificación institucional y curricular, y la gestión del bienestar de estudiantes y docentes, lo que incluye el compromiso de la escuela con la reinserción y la continuidad educativa.

La metodología de enseñanza – aprendizaje es un conjunto de métodos, técnicas, estrategias y acciones lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje de los estudiantes hacia resultados de aprendizaje específicos.

Dentro de la enseñanza - aprendizaje de los alumnos es necesario siempre el tener una persona que guíe en todo este

X

Kursenov, (2000), nos dice que el proceso de enseñanza - aprendizaje tiene lugar en un entorno propicio para que el estudiante aprenda a aprender. Representan un proceso dialéctico en el que se plantean situaciones para que el sujeto adquiera las herramientas que le permitan trabajar con la realidad y enfrentarse al mundo con un enfoque científico, personal y creativo.

Marco Teórico

proceso, el cual en este caso sería el director, pero como podemos saber cuál sería su gestión.

8. ¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los docentes dentro de la institución?

9. ¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos?

10. ¿De qué manera observó que el director hace el seguimiento pedagógico?

11. ¿Qué opinión puede darnos usted el tipo de desempeño del director dentro de la enseñanza y aprendizaje de su institución?

En este sentido, el papel del docente juega un papel importante todo esto nos permite definir a los educadores como los encargados de realizar su práctica diaria con los estudiantes. A través de una serie de herramientas, métodos, estrategias y métodos de enseñanza, se pretende fortalecer el contenido, la motivación y el significado del conocimiento, así como evaluar, diagnosticar y analizar las habilidades y problemas de los estudiantes.

12. ¿Qué indicaciones se les podría dar a los docentes para mejorar en su proceso de enseñanza dentro de la institución educativa?

Para alcanzar y demostrar que el desempeño directivo es un factor de éxito para el proceso de enseñanza – aprendizaje de los miembros de su comunidad educativa lo observamos de las siguientes respuestas

13. ¿Cómo puede motivar el director a su personal para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?

14. ¿Al ser el director un mejor líder se podría observar mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje de

X

RVM.531-2021-MINEDU.

Soporte

socioemocional a los y las estudiantes

La I.E. cumple un rol fundamental que contribuye a la formación integral y el bienestar de los y las estudiantes. Es así que, a través del acompañamiento socioafectivo y cognitivo, brinda soporte, según las necesidades de orientación en la dimensión personal, social y/o de aprendizaje, manifestadas por los y las estudiantes.

El acompañamiento socioafectivo y cognitivo busca fortalecer el desarrollo de los aprendizajes de las y los estudiantes, mediante el establecimiento de vínculos adecuados y positivos entre los y las estudiantes, las familias, docentes, tutores y

Marco Teórico

los miembros de su institución educativa?

demás actores que forman parte de la institución o programa educativo.

15. ¿De qué manera el director puede influenciar en el desarrollo o el desenvolvimiento de los miembros de la institución educativa?

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

(Desempeño directivo – Metodología de enseñanza - aprendizaje)

PLAN DE ENTREVISTA

1. Presentación del entrevistador

Tenga usted muy buenos días (fecha y hora). Soy Pamela Soto Gutierrez, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo. Actualmente, me encuentro realizando un estudio de investigación titulado el desempeño directivo un factor de éxito en la enseñanza–aprendizaje dentro de su Institución Educativa.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como docentes y personal directivo de la institución educativa.

Antes de iniciar la presente entrevista, ¿Autoriza usted grabar esta conversación?

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales y perfil del entrevistado

- ¿Cuál es su nombre?
- ¿Cuál es su profesión?
- ¿Qué grado académico tiene?
- ¿En qué institución labora?
- ¿Cuál es su cargo actual?

3. Aproximación a las categorías de estudio

Al escuchar las siguientes frases:

- Desempeño directivo
- Metodología de enseñanza – aprendizaje

¿Qué es lo primero que se le viene a la mente?

4. Guía de preguntas:

CATEGORÍAS DE ESTUDIOS APRIORÍSTICA	CONSTRUCTO
DESEMPEÑO DIRECTIVO	<p>Después de este reingreso a las clases presenciales haber participado en un servicio educativo no presencial, los aspectos del manejo de la institución han sufrido cambios y esto nos permitirá observar como el desempeño directivo es un factor de éxito</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cómo se dio cuenta que el desempeño directivo no era el adecuado dentro de la institución educativa?2. ¿Usted tuvo apoyo de parte del directivo para la realización de su proyecto de aprendizaje o programación curricular?3. ¿El director les dio las pautas necesarias para la realización de su programación al inicio de año?4. ¿Qué tipo de modelo de gestión debería implementarse para mejorar su proceso metodológico de los docentes? <p>Diversos autores sostienen que el desempeño directivo es importante en el desenvolvimiento de toda institución y esto influye mucho en los miembros de su institución.</p>

5. ¿Qué cree usted que debería ser un director para que los docentes de su institución mejoren en su desempeño?

6. ¿Cómo observaba el manejo antes del desarrollo de la enseñanza de los docentes con los alumnos?

7. ¿Cómo se observa en los docentes y estudiantes que el desempeño directivo mejora su proceso de enseñanza-aprendizaje?

Dentro de la enseñanza - aprendizaje de los alumnos es necesario siempre el tener una persona que guie en todo este proceso, el cual en este caso sería el director, pero como podemos saber cuál sería su gestión.

8. ¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los docentes dentro de la institución?

**METODOLOGÍA DE
ENSEÑANZA –
APRENDIZAJE**

9. ¿Cómo el desempeño directivo interviene en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos?

10. ¿De qué manera observó que el director hace el seguimiento pedagógico?

11. ¿Qué opinión puede darnos usted el tipo de desempeño del director dentro de la enseñanza y aprendizaje de su institución?

12. ¿Qué indicaciones se les podría dar a los docentes para mejorar en su proceso de enseñanza dentro de la institución educativa?

Para alcanzar y demostrar que el desempeño directivo es un factor de éxito para el proceso de enseñanza – aprendizaje de los miembros de su comunidad educativa lo observamos de las siguientes respuestas

13. ¿Cómo puede motivar el director a su personal para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?

14. ¿Al ser el director un mejor líder se podría observar mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los miembros de su institución educativa?

15. ¿De qué manera el director puede influenciar en el desarrollo o el desenvolvimiento de los miembros de la institución educativa?

5. Cierre

Para finalizar, ¿Qué sugerencias tienen como docente y/o alumno para que el desempeño directivo mejore y como este ayudara en su proceso de enseñanza – aprendizaje, mejorando así el desarrollo interno de la institución?

Anexo 5: Matriz de unificación

Objetivos	Síntesis	Resultados	Marco teórico o Antecedentes	Reflexión / comentario / crítica
<p>1. Describir como el desempeño directivo interviene en la planificación curricular de los docentes dentro de la institución educativa</p>	<p>Se observo que había falta de comunicación, deficiencias sobre el manejo de nuevas tecnologías, falta del uso de herramientas que ayuden a mejorar el trabajo que exige el director según la necesidad de cambios dados por el ministerio, no se alcanzan los objetivos y metas dadas al inicio del año escolar.</p> <hr/> <p>Proporciono las indicaciones para completar y guiarnos en el proceso de realización del proyecto, coordinando el avance para el transcurso del año, a su vez se presentaron dificultades al regresar a la presencialidad,</p>	<p>El director es aquella persona que lidera dentro de la institución pues interviene en todos los aspectos en la misma, ayuda a mejorar el trabajo en equipo, proporciona las indicaciones de acuerdo a los proyectos que se desean alcanzar, es el que coordina, hace seguimiento y orienta a los docentes, desarrolla estrategias de innovación las cuales intervienen en la</p>	<p>La persona que ejerce un cargo directivo debe tener en cuenta que es el que influye en el desenvolvimiento de los docentes y su clima institucional. Son los directores quienes lideran en la comunidad educativa y de acuerdo con como ellos dirigen, se dan los cambios necesarios dentro de la institución. El MINEDU es el órgano encargado de la capacitación de</p>	<p>El director es una pieza importante dentro de la institución pues es aquel que apoya en el desarrollo de la planificación curricular de los docentes, es la persona encargada de ayudar a los mismos para mejorar en su trabajo. También es la persona idónea que ayuda en el desarrollo y aquella que ayuda en el uso de nuevas estrategias, innovaciones dentro de</p>

donde era necesario asesorías, seguimiento, orientación a los docentes para así obtener los logros propuestos.	planificación curricular, pues se enfoca a resolver las dificultades de los alumnos de acuerdo a su realidad y buscando el camino de la visión y misión de la institución.	directores y docentes, ellos dan indicadores y directrices adecuadas al trabajo que deben realizar estos profesionales, todo esto viene explicado dentro del documento denominado Marco del Buen Desempeño Directivo (2014).	la institución. Con las cuales podemos lograr. Mejores avances y desarrollos para los estudiantes.
Si dio las pautas a través de reuniones de planificación para poder realizar, programar, elaborar actividades de acuerdo con las necesidades de planificación y mucho más con el regreso a la presencialidad, para recibir las orientaciones necesarias para apoyarnos, lograr y mejorar el aprendizaje.			
Debería implementarse modelos de gestión que nos permitan desarrollar estrategias de innovación enfocadas a resolver las dificultades, de acuerdo con la realidad y necesidad de los estudiantes.		De Revisión & Orbegoso-Ayala (2022) Se ha demostrado teóricamente la importancia de formar directivos que puedan mejorar la gestión en las instituciones públicas del Perú. También aportó valiosos elementos	

También implementar un modelos estratégicos y comunicacionales para desarrollar competencias de acuerdo con la institución para lograr la visión y misión.

teóricos para la formación de gestores de formación. El aspecto teórico citado, la necesidad de formación de los directivos de las instituciones educativas públicas, brindó la oportunidad de comprender las tareas, bases y análisis de cómo el sistema público enfoca las actividades del directivo como eje de gestión, lo que impide el éxito de la gestión de instituciones educativas.

2. Analizar cómo se da el monitoreo pedagógico del

Todo director debe ser un líder, tener comunicación constante con su personal, saber manejar

El monitoreo pedagógico se da a través de la comunicación constante

El liderazgo educativo influye, inspira y moviliza a la comunidad educativa

Al transcurrir de los años, se ha visto importante empezar a

director hacia el personal educativo.

el tema de recursos humanos, ser empático, mejorar la capacidad de orientar, guiar, estar en constantes capacitaciones, actualizaciones y monitoreo con los docentes para así poder lograr los objetivos y las competencias propuestas al inicio de cada año escolar

Se observaba dificultades y deficiencia en el manejo de la enseñanza virtual, falta práctica tecnológica, desactualización pedagógica, al regresar después de una pandemia, así mismo poca participación de los alumnos, bajas nociones teóricas, alumnos con otra mentalidad sin priorizar los aprendizajes, hay que

con los docentes. La participación dentro de las aulas, ya que estas permiten que el director observe el desenvolvimiento del docente y como va su proceso de enseñanza y aprendizaje, buscando también el orientar y guiar para poder obtener resultados positivos para beneficios de todos los integrantes de la comunidad educativa.

para el logro de los objetivos (Marco de Buen Desempeño del Directivo 2014). El propósito de este documento es: Crear una visión compartida del liderazgo educativo que se centre en el aprendizaje y reevalúe la importancia del liderazgo en las escuelas, así como también el de identificar prácticas efectivas de los directores y guiar el desarrollo profesional de estos, de la misma manera buscar el liderar el proceso de selección de directores, evaluación

realizar monitoreo para los docentes, el cual permite que el director observe el desarrollo y desenvolvimiento de los mismos dentro de aula hacia los alumnos y cómo éstos manejan el proceso de enseñanza aprendizaje.

El monitoreo se da a través de acompañamientos dentro de aulas, fichas de evaluación, comunicación con el docente para poder felicitar o corregir, si fuera necesario dar las recomendaciones con

mencionar, además que el docente comenzó a implementar actividades pertinentes para la enseñanza – aprendizaje de los alumnos, buscando lograr el desarrollo de las capacidades.

Para los docentes el mejoramiento del desempeño directivo lo podemos observar a través del clima laboral, desenvolvimiento, motivación, desempeño, animo, disponibilidad para cumplir con la planificación y los cambios que se puedan dar, observando el interés de los mismo por cumplir los logros en el presente año escolar.

de desempeño, la intención de que éste capacitación y desarrollo mejore su trabajo profesional. pedagógico.

Según el Ministerio de Educación, la evaluación docente es una serie de medidas organizadas según la mediación pedagógica y la interacción entre el conocimiento científico y escolar, y la mediación sociocultural y lingüística.

Minedu (2019), nos dice que en la competencia 6, el directivo es el encardo de gestionar la calidad de los aspectos pedagógicos en el seno de la escuela,

	<p>En los alumnos se observan niños contentos, motivados, que cumplen sus tareas respetando los cambios que se dan para el crecimiento y avance, obteniendo resultados positivos a través de las evaluaciones de cada bimestre.</p>		<p>acompañando sistemáticamente y realizando la reflexión conjunta, con el objetivo de lograr los aprendizajes esperados en los educandos.</p>	
<p>3. Evaluar si el acompañamiento y seguimiento pedagógico que realiza el director fortalece en las mejoras de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>El desempeño del director interviene a través del mejor trabajo en equipo, pues él es una pieza importante, la cual nos ayuda y nos da la confianza para un mejor desarrollo, en busca de lograr la visión y los objetivos de manera efectiva mejorando el potencial y trabajo del docente tanto de manera profesional como personal pues influye con</p>	<p>El acompañamiento y seguimiento pedagógico si nos fortalece, pues nos permite obtener mejoras dentro de la Institución, nos transmite confianza en el trabajo que vamos realizando en busca de poder lograr los objetivos, haciendo uso de metodologías que</p>	<p>Marco del buen desempeño directivo (2014) nos dice que el director es el foco principal de la institución el cual debe de actuar con liderazgo práctico, haciendo énfasis en la gestión pedagógica eficaz, el talento humano, los recursos, el clima</p>	<p>Es necesario recalcar que el acompañamiento y seguimiento pedagógico es de suma importancia, pues esto fortalece e proceso de enseñanza-aprendizaje, de igual manera nos permite apoyar a los docentes buscando siempre el mejorar sus</p>

la utilización de metodologías buscando mejorar el potencial de la comunidad educativa.

El desempeño directivo interviene a través del monitoreo que se les hace a los alumnos, preocupándose por ellos, adoptando estrategias que permitan complementar el aprendizaje de los alumnos, teniendo una orientación adecuada, buscando y adoptando oportunidades para lograr mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.

El director hace seguimiento pedagógico conversando con el docente, revisando el avance y desempeño de este, haciendo

permitan potenciar el trabajo realizado.

A través del acompañamiento y del seguimiento del docente se puede complementar los aprendizajes y también dar una orientación adecuada para así mejorar en el proceso de enseñanza – aprendizaje y el uso de la pedagogía.

institucional y metodologías, realizar organizacional y la capacitaciones de convivencia escolar; Todo esto tiene un efecto en la obtención de una educación de calidad para todos los estudiantes en las instituciones educativas. También Satyawati y EkoSiswoyo (2018), el directivo es una persona altamente capacitada para el manejo de las políticas institucionales que emanan de los grandes principios, y sobre todo es una persona visionaria que debe conducir por el

realizar capacitaciones de acuerdo a los nuevos cambios y alcances que se van dando de acuerdo al ministerio y así poder complementar, orientar. Y apoyar de manera continua a los miembros de nuestra comunidad educativa.

Se busca que a través de estos también logremos. Innovar, teniendo en cuenta siempre el bienestar de nuestros docentes y alumnos.

	<p>supervisiones constantes que permitan observar el trabajo que se realiza docente alumno dentro de aulas, así mismo evaluar los aprendizajes y solicitar información sobre el desenvolvimiento del docente y si estos cumplen con los aprendizajes programados según las indicaciones dadas para mejorar su pedagogía.</p>		<p>camino correcto a la organización con la finalidad de lograr las metas establecidas para lograr una educación de calidad para el pueblo peruano en general.</p>	
<p>4. Describir como las mejoras de las relaciones socio emocionales en el desempeño directivo es un factor de éxito en</p>	<p>El director es una persona eficiente, sobrecarga con respecto a la documentación, empático, creativo, apoya en la resolución de problemas, aunque a veces se observa falta de tiempo y en algunas situaciones falta de seguimiento para el cumplimiento de las</p>	<p>La mejora en las relaciones socioemocionales permite que el docente sea una persona eficiente, empática, creativa, busque mejorar, fortalecer y cumplir con el compromiso que tienen</p>	<p>Moreira.Moreira y De.la.Peña (2022) nos dice que la gestión pedagógica es un reflejo del trabajo que profundiza y mejora la eficacia de la actividad docente y su preparación integral en conexión con</p>	<p>La mejora de las relaciones socioemocionales permite que el director tenga mejor comunicación con el docente, permite fortalecer los valores</p>

<p>la enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>metodologías del personal educativo.</p>	<p>de enseñar a sus alumnos.</p>	<p>la misión social en la implementación de los procesos prácticos y llega a la conclusión de que la competencia de los docentes en el campo de la pedagogía es fortificada, importante porque pueden mejorar su experiencia y despertar el interés de los estudiantes, en este sentido pueden mejorar su rendimiento académico y generar nuevos conocimientos para resolver de manera efectiva las actividades que se comparten</p>	<p>(confianza, respeto, etc) y mejor el clima laboral,</p>
	<p>Las indicaciones que se les puede dar a los docentes son practica de valores, escuchar a los alumnos y al director, tomar en cuenta las recomendaciones, pues estas serán en búsqueda de mejoras para fortalecer, cumplir e involucrar a los alumnos dentro de nuestra enseñanza.</p>	<p>Permite ser una persona reflexiva, que busca capacitarse e innovar se sienten con más confianza, en un clima laboral favorable, el cual permite docentes eficientes y con toma de decisiones positivas en bien de la comunidad educativa.</p>		
	<p>El docente debe hacerse una autoevaluación, un análisis reflexivo, capacitarse para así poder innovar y cumplir los compromisos dados con la institución.</p>			
	<p>Se puede motivar a los docentes a través de actividades que</p>			

compartan entre ellos, palabras de aliento y felicitación, sintiendo un clima laboral favorable el cual permita sentirse en confianza para comunicar cualquier opinión que tengan los mismos.

También se motiva por medio de capacitaciones, charlas o dando incentivos para los que logren las metas trazadas.

Al director demostrar el ser un mejor líder, permite el trabajo en equipo, e involucra a todos los miembros de la institución comprometidos con un mismo objetivo, el líder es el ente rector, la cabeza institucional, el cual supervisa, guía y es capaz de

diariamente de forma Interdisciplinaria.

Nuaman (2018), el directivo trabaja constantemente para mejorar los programas educativos, metodologías de los docentes, la capacitación constante, manteniendo una armonía y la comprensión mutua, planificando, motivando, gestionando, asesorando y acompañando a cada uno de los docentes en sus funciones.

lograr mejoras involucrando a su comunidad para lograr el éxito.

El director influye en el comportamiento de todos sus miembros, pues es el encargado de capacitar, asesorar, motivar e influir en las decisiones y comportamiento que deben tener los miembros de la institución. A través del liderazgo pedagógico que este implementa, permite dar las recomendaciones a los miembros logrando así eficiencia y toma de decisiones positivas en bien de la comunidad educativa.

Cruz (2016), los directores deben desarrollarse para generar una escuela de excelencia, de la mano con padres de familia, estudiantes y su entorno: visión y misión, enfocado al rendimiento escolar; finanzas y presupuestos, planifica y administra de forma transparente, orienta el uso de la infraestructura de forma idónea; relaciones comunitarias, establece una buena convivencia; plan de mejora, incluye a todos entes educativos en el proceso.

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

“El desempeño directivo un factor de éxito en la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa, Trujillo 2022”

Investigadora: SOTO GUTIERREZ, Pamela Francezca

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El desempeño directivo un factor de éxito en la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa, Trujillo 2022.”, cuyo objetivo es: analizar como el desempeño Directivo logra ser un factor de éxito para el desarrollo de la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa de la ciudad de Trujillo en el presente año escolar 2022; Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa.

La presente investigación, permitirá conocer la realidad que se da dentro de la institución con respecto al manejo del director y a la vez permitirá obtener información de parte de los miembros de la comunidad educativa y poder apoyar con soluciones para el mejoramiento del trabajo dentro de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El desempeño directivo un factor de éxito en la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa, Trujillo 2022”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de coordinación de la institución. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Soto Gutierrez, Pamela Francezca; email: pfsotog@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora: Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny, email: fsantac@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: Trujillo, 28 de noviembre del 2022

Firma:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El desempeño directivo un factor de éxito en la metodología de enseñanza – aprendizaje en una institución educativa, Trujillo 2022", cuyo autor es SOTO GUTIERREZ PAMELA FRANCEZCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY DNI: 18178044 ORCID: 0000-0003-4032-9620	Firmado electrónicamente por: FSANTAC el 12-01- 2023 18:14:19

Código documento Trilce: TRI - 0504696