

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**



**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL**

Marco del buen desempeño directivo para las propuestas
de mejora en el contexto educativo, Nuevo Chimbote 2024.

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN**

AUTORES:

Suarez Roque, Angela Doris (Orcid: 0009-0007-6691-2888)

Salazar Rodriguez, Paula Suzette (Orcid: 0009-0006-8537-3528)

Silupu Juarez, Patricia Lidia (Orcid: 0009-0005-5695-6823)

Velásquez Murillo, Nohelia Lucia (Orcid: 0009-0003-4331-6523)

ASESORA:

Mg. Reyes Sánchez, María Luisa (Orcid : 0000-0003-2953-1107)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Educativa

SUB LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional

Nuevo Chimbote – Perú

2024

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Mg Reyes Sánchez María Luisa formadora de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, asesora del Trabajo de Investigación, titulado: Marco del buen desempeño directivo para propuestas de mejora en el Contexto Educativo, Nuevo Chimbote 2024. Presentado por las autoras: Angela Doris Suarez Roque, Nohelia Lucia Velásquez Murillo, Paula Suzette Salazar Rodriguez, Patricia Lidia Silupu Juarez, para obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación del Programa de Profesionalización Docente en Educación Inicial.

CERTIFICO que:

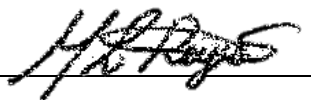
El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%, nivel PERMITIDO; así lo consigna el reporte emitido por el software de similitud Turnitin el 30/12/2025, último reporte que cumpla con el 25 % con veinte (20) folios, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Nuevo Chimbote, 24 de marzo de 2024



Firma del Asesor:

A handwritten signature in black ink, reading 'Mg Maria Luisa Reyes Sánchez', is written over a horizontal line.

DNI: 70850607

Nombres y apellidos del asesor: Mg Maria Luisa Reyes Sánchez.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, : Angela Doris Suarez Roque, Nohelia Lucia Velásquez Murillo, Paula Suzette Salazar Rodriguez, Patricia Lidia Silupu Juarez, Estudiantes del Programa de Profesionalización Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, presento el Trabajo de Investigación: Marco del buen desempeño directivo para propuestas de mejora en el Contexto Educativo, Nuevo Chimbote 2024, para obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación, del programa de estudios de Educación Inicial.

Por tanto, declaro(amos) su autenticidad bajo juramento, lo siguiente:

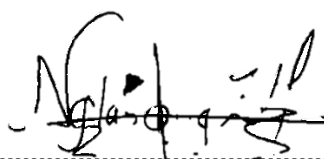
- Que, la investigación desarrollada es de nuestra autoría.
- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en la investigación, identificando toda cita textual o de parafraseo provenientes de otras fuentes, de acuerdo con los establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- La investigación no ha sido previamente presentada, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario de la EESPP Chimbote.

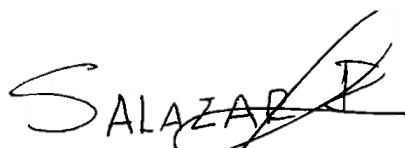
Nuevo Chimbote, 24 de marzo de 2024



.....
Angela Doris Suárez Roque
DNI: 44421651



.....
Nohelia Lucia Velásquez Murillo
DNI: 45600405



.....
Paula Suzette Salazar Rodríguez
DNI: 73307344



.....
Patricia Lidia Silupu Juarez
DNI: 47860781

INFORME DE TURNITIN

PROPUESTAS DE MEJORA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO , NUEVO CHIMBOTE 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	20%	2%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	<u>Submitted to Escuela de Educacion Superior Pedagogica Publica Chimbote</u> Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	<u>Submitted to Mountain Lakes High School</u> Trabajo del estudiante	1%
7	<u>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</u> Trabajo del estudiante	1%
8	prezi.com Fuente de Internet	1%
9	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
10	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1%
11	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
12	issuu.com Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación esta dedicado a cada una de las integrantes de este gran equipo, que con esfuerzo, esmero y dedicación logramos culminar con éxito sintiéndonos orgullosas de este equipo que se ha formado.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

Le damos gracias a Dios, a nuestros padres e hijos por ser nuestro soporte emocional y estar con nosotras motivándonos siempre para lograr todo lo que nos proponemos.

Las autoras.

ÍNDICE

Carátula	1
Certificado de similitud	2
Declaración jurada de autenticidad	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento.....	5
Índice.....	6
Resumen	8
1. Introducción	9
1.1. Descripción y formulación del tema de investigación.....	10
1.2. Objetivos.....	12
1.3. Importancia del trabajo	12
2. Argumentación teórica.....	13
2.1. Marco del buen desempeño directivo.....	13
2.2. Propósitos.....	13
2.3. Dominios.....	14
2.4. Competencia.....	14
2.5. Propuesta de mejora en el contexto educativo	15
2.6. La gestión escolar en el contexto reforma de la escuela.....	16
2.6.1. La gestión de los procesos pedagógicos	17
2.6.2. La convivencia democrática e intercultural.....	18
2.6.3. El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	18
2.7. Liderazgo pedagógico	19
2.8. Sistema de dirección escolar.....	19
3. Contrastación pedagógica	20
4. Conclusiones.....	22
5. Referencia	24

Resumen

Este estudio analiza el impacto del marco del buen desempeño directivo en el contexto educativo y la mejora de la calidad de los aprendizajes en Nuevo Chimbote 2024. Se identificaron varios desafíos en la implementación de las políticas educativas. Aunque el marco establece directrices claras para el desempeño de los directores, la falta de recursos, la insuficiente formación continua y las barreras socioeconómicas dificultan su aplicación efectiva. Además, se observó que la adaptación de las políticas a las realidades locales es crucial para mejorar la gestión escolar. La investigación también destacó la importancia de la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, ya que los directores deben fomentar un ambiente de trabajo conjunto para lograr resultados positivos. Finalmente, se concluye que es esencial fortalecer la capacitación continua de los directores y adaptar las políticas educativas a las necesidades locales, para asegurar que las normativas del buen desempeño directivo tengan un impacto real en la calidad educativa.

Palabras claves: contexto educativo, marco del buen desempeño directivo, calidad educativa y propuesta de mejora.

1. Introducción

En el contexto educativo del Perú, el rol del director escolar es fundamental para garantizar una gestión efectiva que impacte positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. El director no solo se limita a la administración de recursos, sino que también debe ser un líder pedagógico que promueva un ambiente de trabajo colaborativo, incentive la innovación educativa y coordine el trabajo conjunto de docentes, estudiantes y padres de familia. En un país como el Perú, donde la diversidad cultural, geográfica y socioeconómica condiciona las dinámicas educativas, la tarea del director se vuelve aún más compleja y desafiante.

El Marco del Buen Desempeño Directivo es un conjunto de directrices y normativas impulsadas por el MINEDU, que busca establecer los estándares de desempeño de los directores escolares y lograr progresivamente la mejora en la gestión educativa. La finalidad es desarrollar las capacidades de los directores, promoviendo el liderazgo efectivo, la gestión pedagógica adecuada y el trabajo en equipo. Sin embargo, el desafío radica en cómo este marco se aplica en las diversas realidades de las instituciones educativas peruanas, especialmente aquellas situadas en zonas alejadas, donde las condiciones socioeconómicas y la infraestructura educativa son más precarias.

Esta investigación propone examinar la influencia del marco del buen desempeño directivo en el Perú en la mejora de la calidad educativa y en la gestión eficiente de las instituciones. A través de la evaluación de las políticas educativas vigentes, las percepciones de los directores y docentes, y el análisis de las distintas realidades regionales identificando los factores que afectan el desempeño de los directores. Identificando los problemas que afecta el buen trabajo directivo.

En resumen, esta investigación describirá el marco del buen desempeño directivo determinando las propuestas de mejora del contexto educativo y contrastando la eficacia de estas propuestas en nuestra práctica docente.

Descripción y formulación del tema de investigación

El tema de investigación se centra en el análisis del marco del buen desempeño directivo con las propuestas de mejora específicamente en el

contexto educativo. Este marco comprende un conjunto de normas, directrices y políticas impulsadas por el MINEDU, con el objetivo de promover una gestión escolar eficaz, que impacte positivamente en la calidad educativa. Los directores de las instituciones educativas son claves en este proceso, ya que no solo gestionan los recursos de la escuela, sino que también lideran los procesos pedagógicos, gestionan equipos docentes, y mantienen la comunicación con la comunidad educativa.

En el Perú, el rol del director escolar se ve desafiado por diversas realidades socioeconómicas y geográficas. Existen diferencias significativas entre las instituciones educativas ubicadas en zonas urbanas y rurales, lo que puede influir en la implementación efectiva de las políticas educativas. Así, el buen desempeño directivo no depende solo de la capacitación y las herramientas normativas, sino también de las condiciones particulares de cada institución y región. (Vivas, 2021)

El marco del buen desempeño directivo en el Perú es un instrumento central para garantizar un rol eficiente por parte de los directores puedan asumir su rol de manera eficiente, promoviendo la mejora continua y el desarrollo institucional. Sin embargo, el éxito de este marco depende de cómo se implementa en las diversas realidades del país, tomando en cuenta factores como la infraestructura escolar, la disponibilidad de recursos, la formación continua de los directores y la participación de la comunidad. (Reyes, 2019)

Esta investigación busca analizar el marco del buen desempeño directivo para la mejora en el contexto educativo en la gestión educativa en la conexión entre las instituciones educativas del Perú y el marco del buen desempeño directivo, evaluando la eficacia de las políticas en diversas regiones y el impacto de la gestión de los directores en la mejora de los procesos educativos.

En el contexto local se menciona la investigación elaborada por Garrido (2017). Con su tesis "Liderazgo y gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017". Con el propósito de adquirir el grado de Maestro en Administración de la Educación. Precisa que a nivel local los directivos de las escuelas de Nuevo Chimbote tuvieron el cargo como personal designado por tres años, como resultado de la evaluación nacional

de directores, del 2014 al 2016, Esta gestión tuvo malos resultados. Los directores no tuvieron la oportunidad de acceder a la capacitación adecuada para ejercer de manera eficiente su cargo, esto generó malestar en la comunidad docente de las instituciones, el estilo de liderazgo, fiscalizador, verticalista y sancionador produciendo malestar el personal docente el cual asumió actitudes defensivas perjudicando el clima institucional y concentrándose más en cumplir con la parte administrativa antes que los aprendizajes de los estudiantes

En el contexto nacional. Según Enciso Trujillo, A. J. (2018). En su tesis "El Marco del Buen Desempeño Directivo y su relación con el Marco del Buen Desempeño Docente en las II.EE. del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo UGEL N° 06, 2015". Con el objetivo de alcanzar el grado académico de maestro en Ciencias de la Educación con mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. En sus conclusiones expone que logró hallar que hay conexión directa e importante entre el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria situado en el distrito de Chaclacayo, es decir que a niveles más altos de implementación del marco del buen desempeño directivo se hallará también más nivel en el marco del buen desempeño docente.

En el contexto internacional tenemos la siguiente investigación realizada en Chile, por Ramírez (2016) en su tesis para lograr el título de magister, "Desempeño directivo y la gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la Red N° 05 Ventanilla, 2015". Cuya finalidad fue descubrir la conexión entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en las escuelas de dicha Red. En su muestra tiene a 120 docentes y, llegó a la conclusión de que existe una estrecha relación entre la gestión educativa y el desempeño directivo.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el marco del buen desempeño directivo favorece las propuestas de mejora en el contexto educativo.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el marco del buen desempeño directivo, para favorecer las propuestas de mejora en el contexto educativo
- Analizar el marco del buen desempeño directivo, para obtener propuestas de mejora en el contexto educativo.
- Contrastar la eficacia del marco del buen desempeño directivo, para favorecer las propuestas de mejora en el contexto educativo.

1.2. IMPORTANCIA DEL TRABAJO

Actualmente la educación en el Perú enfrenta diversos desafíos que afectan el nivel de aprendizaje y desempeño en la gestión educativa, principalmente en áreas rurales donde los bajos recursos son los que predominan. Asimismo, el rol del director del centro educativo es fundamental, porque su liderazgo y capacidad de gestión tienen un impacto directo sobre el desempeño de los docentes y el ambiente educativo.

El marco del buen desempeño directivo que establece el Ministerio de Educación del Perú, busca guiar a los directores en el ejercicio de sus funciones, donde se pueda garantizar una gestión eficiente y una mejora continua en los procesos pedagógicos. (Minedu, 2024)

Por lo tanto, este proyecto de investigación se enfoca en determinar de qué manera el marco del buen desempeño directivo favorece las propuestas de mejora en el contexto educativo y que tan aplicado e importante es en cada institución educativa teniendo en cuenta que todas tienen realidades diferentes.

2. ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO

Es una herramienta importante de implementación integral para el desarrollo directores capacitados y organizados. Este marco está incluido en las políticas establecidas como prioridad por el MINEDU, es un manual que tiene como objetivo orientar a las distintas instituciones en el logro de la reforma educativa de nuestro país. Una de las metas es lograr una comunidad educativa responsable en la administración de cambios de los procesos pedagógicos, siendo prioridad el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

2.2. PROPÓSITOS

1. Revalorar la importancia del rol directivo basado en los aprendizajes instaurando la percepción del liderazgo pedagógico.
2. Guiar la evaluación y formación en los procesos de selección del personal directivo.
3. Orientar el desarrollo de los directivos, Identificando las capacidades de un directivo eficiente.

2.3. DOMINIOS

El dominio está compuesto por seis competencias que forman parte de un área en específica mediante el cual actúa el directivo los mismos que hacen referencia al desempeño indispensable de cada proceso en la mejora del centro educativo. La conexión entre los dominios es dinámica, integrador en las diferentes actividades ejecutadas por parte del directivo, sin embargo, son interdependientes debido a que cada uno se encuentra relacionado con otro para un desarrollo la preciso interactuando como parte de un todo interconectado entre sí.

Al respecto del dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, alcanza a toda habilidad del personal directivo que conllevan a cimentar y ejecutar la mejora del centro educativo, los directivos podrán gestionar los distintos términos para subir la excelencia del proceso de transmisión, adquisición y asimilación de conocimientos, habilidades y valores de los estudiantes mediante la programación y concientización de una ciudadanía democrática intercultural, con la participación de la comunidad educativa y el compromiso de los padres. Evalúa de manera ordenada la gestión y administración del centro educativo.

El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes abarca habilidades centradas en potencializar el crecimiento profesional de cada uno de los docentes y poner en marcha el acompañamiento ordenado, en la enseñanza que reciben los estudiantes por parte de los maestros.

2.4. COMPETENCIA:

Existen algunas competencias que pertenecen a los distintos dominios, ayudan a mejorar notablemente el trabajo de los directores de las escuelas.

En una primera instancia se muestra su singularidad, debido a que puede determinar las acciones de los directivos pudiendo así aportar a la mejora de los aprendizajes en el centro educativo, no pudiendo ser aplicados en otra institución debido al contexto de cada una de ellas tales como cultura, clima y facilidad de cambio de la institución para la mejora continua.

Se sabe que una competencia nos permite mantener una autoevaluación continua. El liderazgo tiene la responsabilidad de fomentar un clima favorable entre docentes y estudiantes transformando modos de enseñanza para resolver futuras situaciones que se le presente.

Por último, podemos decir también que tiene un compromiso y responsabilidad moral de lo aprendido, donde se observa que cada directivo logra desarrollar todas las metas trazadas que se proponen a lo largo de su sistema educativo.

2.5. PROPUESTA DE MEJORA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO:

La educación en nuestro país no es una de las mejores y el porcentaje de problemas en el aprendizaje es altísima, la cantidad de estudiantes que no ha logrado leer y entender un texto simple, ha aumentado en la actualidad. Toda esta información lo indican datos recientes publicado por UNICEF, UNESCO y BANCOS MUNDIALES, acompañado de diferentes organizaciones que año a año van evaluando como es que nuestra educación va memorando y en que debemos cambiar este sistema educativo.

Esto se ha incrementado grandemente en América Latina y algunas regiones donde la escasez económica, el aumento de los productos no permiten consumir a las familias afectadas especialmente los más vulnerables y esto con lleva que los estudiantes no cuenten con buen desarrollo cognitivo óptimo.

Este trabajo colaborativo es un compromiso que se debe tener a nivel nacional, con la participación de políticos y miembros e integrantes de la comunidad y de esta manera cambiar el sistema educativo y ayudar a tener grandes logros de aprendizajes.

Podemos conseguir grandes sistemas educativos, eficientes, íntegros y resilientes. De tal manera podremos obtener un servicio educativo óptimo para los alumnos que son el futuro de nuestro país y cambiar este sistema de educación que ameritan.

2.6. LA GESTIÓN ESCOLAR EN EL CONTEXTO DE REFORMA DE LA ESCUELA

En estos últimos años se sabe que en las escuelas tuvo menos transformaciones en dos aspectos estructuras históricas y en sus espacios sociales Se observa que existe bajos resultados de aprendizaje cuando se les hace las evaluaciones nacionales e internacionales. Esta situación pasa porque cada diseño institucional tiene un retraso académico en lo que se da en educar y los problemas educativos del siglo XXI. Todas estas situaciones ocurren en la mayoría de los países y se puede observar.

- Enseñanza rutinarias
- La estructura escolar y organización autoritaria
- Una gestión poco organizada
- Poca participación de la comunidad y padres de familia

- Conflictos entre la comunidad educativa y comportamientos nada éticos.

Se sabe que nuestra educación lleva a muchas necesidades y demandas y eso hace que podamos poner retos y asumirlos de manera efectiva, se podría utilizar muchas estrategias nuevas y muy significativas para que los estudiantes se sientan motivados de poder aprender y asumir todos los retos que se les presente

Nuestras escuelas que existen en el país son consideradas la primera instancia dispensadas del sistema educativo nacional, la situación varía de acuerdo a la ubicación. Un buen porcentaje de instituciones tiene dificultades en alcanzar su rendimiento académico de cada uno de los estudiantes escolar afectando también su formación integral.

Es por ello que se busca una escuela con resultados óptimos y de esa manera alcanzar resultados adecuados en los estudiantes y la institución educativa. Lo ideal es que se pueda lograr una escuela con metas claras y objetivos favorables para todos. Cabe mencionar la siguiente estructura:

- Un prototipo de manejo escolar debe estar fijado en el aprendizaje incluyendo un liderazgo pedagógico en todo el grupo directivo con estrategias innovadoras que alcancen las metas de los estudiantes.
- Un organismo equitativo busca mejorar las necesidades y demandas del centro educativo.
- Un ambiente de convivencia democrática e intercultural donde se observe un ambiente acogedor con toda la comunidad escolar.
- Existen tres componentes que alcanzan los aprendizajes de calidad
 1. Gestión de los procesos pedagógicos.
 2. Convivencia democrática e intercultural.
 3. Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad.

2.6.1. GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS:

Son las actividades relacionadas, organizadas y planificadas, que lleva a cabo una comunidad educativa liderada por su director, todo esto con la intención de mejorar los logros académicos, esto se asume con responsabilidad para lograr la reforma educativa.

Para fomentar una cultura participativa y ética, la comunidad educativa debe tener una visión común que oriente, acompañe e inspire el desarrollo de las competencias a su vez requiere la participación de todos, para fomentar situaciones favorables haciéndose responsable de los logros.

2.6.2. LA CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA E INTERCULTURAL:

Nuestra educación intercultural fortalece los lazos afectivos donde se desarrolle una buena comunicación objetiva y eficaz en los alumnos de los centros educativos.

Nos brinda un conjunto de condiciones que proporciona la gran participación de los estudiantes teniendo en cuenta un ambiente cálido, inmune y participativo donde se vea la integración optima de los estudiantes y puedan logran todas las metas trazadas.

Se desarrollan habilidades de cada estudiante y hábitos favorables donde se genera un clima cálido que desarrolla los logros de aprendizaje. Se construyen normas adecuadas que con lleva a tener muchas oportunidades para atender y resolver algunas situaciones de confrontación.

2.6.3. EL VÍNCULO ENTRE LA ESCUELA, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD:

Estos vínculos fortalecen la gran unión y participación con una gran responsabilidad compartida donde se establecen una coalición entre los aprendizajes y su desarrollo local. Es importante conocer cada uno de los pasos pedagógicos con la participación efectiva de la comunidad en un ambiente democrático que lleve a lograr todas las metas trazadas y la formación ética de los estudiantes.

Cabe resaltar que debe existir la buena relación entre los vínculos que ayudara a tener un mejor logro de los estudiantes como:

- Tener la participación de los estudiantes
- Incrementar todas las estrategias que se necesiten.
- Innovar rutinas y estrategias significativas.
- Constituir procesos de evaluaciones, y monitoreos.
- Darles a conocer cada uno de los resultados que debemos alcanzar a lograr.

- Organizar acuerdos y una buena relación en cada una de las instituciones educativas con estrategias innovadoras y así potenciar a los estudiantes a tener un sistema educativo de calidad.

2.7. LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

Es una cualidad que debe tener todo buen director, debe poseer la capacidad de motivar e inspirar a su equipo docente, impulsando así un ambiente donde la innovación pedagógica sea prioridad. Esto favorecerá la organización de las escuelas en función al logro de los aprendizajes de los estudiantes, sin exclusión de alguno; teniendo un clima escolar acogedor en todo el contexto educativo.

El liderazgo pedagógico también debería ser una característica de la gestión de todas las escuelas de nuestro país para lograr el bien común de toda la comunidad educativa, esta característica es posible siempre en cuando el directivo esté capacitado y cuente con el perfil idóneo para sumir este cargo y continúe con su formación logrando un equilibrio entre sus responsabilidades administrativas y su gestión pedagógica.

2.8. SISTEMA DE DIRECCIÓN ESCOLAR

Contiene elementos que se relacionan entre sí, así mismo el director debe enfocar las actividades a realizar con liderazgo pedagógico, orientando hacia las metas de aprendizaje, de esta manera el trabajo directivo tendrá un resultado optimo en los alumnos y esto permitirá convertirlos en líderes del cambio.

Las escuelas lideradas por el director buscan enfocarse en las actividades con liderazgo, de esta manera se enfoca hacia los resultados de los aprendizajes. El proceder que este realice conlleva a un logro de su aprendizaje en los alumnos esto permitirá una mirada general y total sobre la base del Marco de Buen Desempeño del Directivo.

3. CONTRASTACIÓN PEDAGÓGICA

Durante la práctica docente, tuve la oportunidad de trabajar en una institución educativa, donde pude experimentar los desafíos y dificultades que enfrentan los directores y docentes en la implementación de políticas educativas.

La falta de recursos materiales y tecnológicos en la escuela era una de las barreras más significativas para el desempeño de los directores y docentes. En muchas ocasiones, los directores tuvieron que gestionar escasos recursos de manera creativa, pero las limitaciones continuaron afectando la calidad educativa.

1. **Dificultades en la Gestión Pedagógica:** A pesar de que el marco normativo establece directrices claras para la gestión pedagógica, observé que los directores tenían dificultades para coordinar la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras debido a la falta de capacitación continua y el elevado volumen de responsabilidades administrativas. El desafío de equilibrar las funciones administrativas y pedagógicas limitaba su capacidad de liderazgo efectivo.
2. **Comunicación y Colaboración Limitada:** La falta de comunicación fluida entre la dirección y los docentes dificultaba la implementación de estrategias pedagógicas eficaces. Los directores se enfrentaban a la resistencia de los docentes en algunas ocasiones, debido a la falta de confianza o una visión compartida del proceso educativo.
3. **Diversidad y Contextualización:** Observé que la educación en áreas rurales requiere una gestión adaptada a la realidad local. Los directores debían tomar en cuenta factores socioeconómicos, culturales y geográficos para implementar las políticas educativas de manera efectiva.

El marco del buen desempeño directivo propuesto por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) establece que el director debe ser un líder pedagógico, capaz de gestionar tanto los aspectos administrativos como los educativos. Este marco enfatiza la importancia de que el director impulse un clima de trabajo colaborativo, gestione los recursos de manera eficiente y fomente la innovación en las prácticas pedagógicas.

El modelo de gestión escolar integral resalta la importancia de la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa (directores, docentes, estudiantes y padres de familia). En mi práctica docente, la falta de colaboración fue evidente, ya que la comunicación era fragmentada y, en ocasiones, inexistente. Esto generaba un ambiente de trabajo descoordinado que impactaba negativamente en los procesos pedagógicos. La comunicación y el trabajo en equipo es crucial para la implementación efectiva de cualquier política educativa. (Bautista, 2021)

Desde el enfoque de la gestión educativa contextualizada, se sostiene que los directores deben adaptar las políticas educativas a las características particulares de la comunidad escolar. En mi experiencia, los directores que lograron adaptar las estrategias pedagógicas a la realidad local (por ejemplo, incorporando elementos culturales o estrategias que respondieran a las necesidades específicas de los estudiantes) obtuvieron mejores resultados en términos de participación y desempeño estudiantil. (Gonzales, 2022)

En este sentido, mi experiencia confirma que, aunque el marco del buen desempeño directivo tiene una base sólida y bien estructurada, es necesario un enfoque más flexible que permita a los directores adaptarse a las diversas realidades de las comunidades educativas peruanas. La falta de recursos y la resistencia al cambio son barreras que, aunque reconocidas en la teoría, requieren soluciones prácticas inmediatas, como la capacitación constante y el fortalecimiento de redes de apoyo entre los actores educativos.

4. CONCLUSIONES

Analizando nuestra práctica docente y haciendo la revisión teórica del marco del buen desempeño directivo; se refuerza la idea de que el director tiene un papel fundamental en la mejora de la calidad educativa. Su liderazgo no solo debe centrarse en su trabajo administrativo, sino también en la gestión pedagógica y el desarrollo de un ambiente colaborativo que favorezca el aprendizaje. Las conclusiones de la investigación muestran que un buen desempeño directivo determina de manera directa en el clima escolar, en la motivación docente y, en consecuencia, en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

El marco del buen desempeño directivo establece directrices claras y detalladas, la implementación efectiva de estas políticas enfrenta varios desafíos en la práctica. En particular, los directores en contextos rurales o de escasos recursos encuentran dificultades para aplicar las estrategias pedagógicas y de gestión planteadas en la teoría debido a la falta de recursos materiales, infraestructura adecuada y formación continua. Esto refleja una brecha entre lo que estipulan la reforma educativa y el contexto actual de las escuelas lo que limita el impacto positivo de las mismas. (Yacarine, 2022)

Una de las principales conclusiones es que el buen desempeño directivo debe ser contextualizado según las características de cada institución y región. Las escuelas ubicadas en zonas rurales y en contextos con altos niveles de pobreza o carencia de recursos enfrentan barreras adicionales que requieren una adaptación de las políticas. Los directores deben tener la capacidad de ajustar las estrategias de gestión a las necesidades locales, lo que implica una mayor flexibilidad y creatividad en la aplicación de las directrices del marco de buen desempeño. (Cuenca, 2021)

La capacitación y el crecimiento de los directores es clave en el cumplimiento de sus funciones para mejorar en la práctica, observamos que algunos directores carecen de formación continua en liderazgo pedagógico

y gestión escolar, lo que perjudica la implementación efectiva de las políticas educativas.

La investigación subraya que un buen desempeño directivo también depende de la capacidad del director para fomentar una cultura de trabajo colaborativo en la comunidad educativa. La poca coordinación y comunicación en los diferentes actores de la comunidad educativa es un obstáculo recurrente que afecta la implementación efectiva de las políticas y la mejora de los aprendizajes. Por lo tanto, es esencial que los directores promuevan la colaboración y la participación activa de todos.

5. Referencias

- Bautista, M. I. (2021). Seis buenas prácticas de la gestión escolar para mejorar el aprendizaje. *Enfoque Educacion*, 10-20.
- Banco mundial UNESCO, UNICEF (2022 "De la recuperación del aprendizaje a la transformación de la Educación ").
- Cuenca, R. (2021). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. *Consejo nacional de Educación*, 40-356.
- Enciso Trujillo, A.J. (2018 "El marco del buen desempeño directivo con relación del marco del buen desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel secundaria del Distrito de Chaclacayo Ugel 06, 2015 ").
- Escamilla, S. A. (2020). El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional. *Universidad Autonoma de Barcelona*, 531.
- Garrido Julca, Br.G.C. (2017). "Liderazgo y gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote, 2017).
- Gonzales, A. P. (2022). Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Universitat Rovira I Virgili*, 12-328.
- Ministerio de Educación, Republica de Chile 1ra edición, Noviembre 2015 "Marco para la buena dirección y liderazgo escolar ". MINEDUC 2015.
- Mineduc 2014 Marco del buen desempeño directivo .
- Minedu. (2024). Norma Técnica del desempeño de cargos directivos. *Minedu*, 4-205.
- Ramirez(2016) "Desempeño directivo y la gestión pedagógica del director en las Instituciones Educativas de la Red N°5 Ventanilla, 2015 "
- Reyes, M. H. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en la institución educativa N° 10875. Chilasque, Kañaris*. Lima: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Vivas, R. C. (2021). *La gestión educativa: El rol del director en colegios de zonas rurales de Perú*. Lima: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU.
- Yacarine, J. A. (2022). Brechas que deja la Pandemia: Desafíos pedagógicos y de Gestión Educativa. *Revista de Educación y Cultura*, 30-102.