

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE
CHIMBOTE 2023

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Johanna Neysler Detan Lian
Br. Jenner Hernán Cipra Arenas

ASESORA

Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín
<https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en Educación

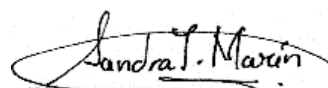
TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Yo, Dra. Sandra Sofía Izquierda Marín con DNI N° 42796297, como asesor(a) de la tesis titulada: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHIMBOTE 2023, desarrollada por los bachilleres: Johanna Neysler Detan Lian con DNI N° 40771565 y Jenner Hernán Cipra Arenas con DNI N° 18142693, del Programa de: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma de la asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. DIAZ FERNANDEZ ROMY ANGELICA

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación (e)

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado (e)

DRA. REÁTEGUI MARÍN TERESA SOFÍA

Secretaria General

DEDICATORIA

*Dedicamos este estudio a nuestras familias, cuyo
amor y apoyo incondicional han sido fuente de
inspiración y fortaleza a lo largo de esta jornada.*

Los autores

AGRADECIMIENTO

*Expresamos nuestro más profundo
agradecimiento a mis profesores y colegas
en la Universidad, cuya orientación y
conocimientos han sido cruciales en la
realización de esta investigación.*

*Un agradecimiento especial al personal
docente y administrativo de la institución
educativa en Chimbote, por su
colaboración y participación activa en
este estudio.*

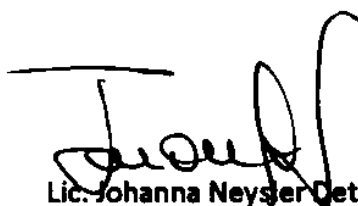
Los autores

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Johanna Neysler Detan Lian con DNI 40771565 y Jenner Hernán Cipra Arenas con DNI 18142693, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación de la Tesis titulada: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHIMBOTE 2023, la que consta de un total de 78 páginas, en las que se incluye 4 tablas y más un total de 30 páginas en apéndices.

Dejando constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Las autoras



Lic. Johanna Neysler Detan Lian
DNI 40771565



Lic. Jenner Hernán Cipra Arenas
DNI 18142693

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	31
2.1. Enfoque, tipo	31
2.2. Diseño de investigación.....	31
2.3. Población, muestra y muestreo	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	32
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	33
2.6. Aspectos éticos en investigación	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	49
Anexo 1. Instrumentos de recolección de la información.....	49
Anexo 2. Ficha técnica.....	52
Anexo 3. Operacionalización de variables.....	53
Anexo 4. Carta de presentación.....	54
Anexo 5. Carta de autorización	55
Anexo 6. Consentimiento informado	56
Anexo 7. Matriz de consistencia	59
Anexo 8. Validación de instrumentos.....	60
Anexo 9. Captura de informe de turnitin	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023.	34
Tabla 2 Correlación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023	34
Tabla 3 Correlación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023.	34
Tabla 4 Correlación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política del desempeño en docentes de una I.E del distrito de Chimbote, 2023.	35

RESUMEN

El presente estudio realizado en una I.E. de nivel primario en Chimbote en 2023, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes, involucrando a una población de 50 docentes. Se utilizó un enfoque censal para la muestra, y los instrumentos de medición incluyeron el Cuestionario de Liderazgo Pedagógico desarrollado por Richard Venancio Challco Ayma (2022) y el Cuestionario de Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2012). Los resultados revelaron una correlación fuerte (coeficiente Rho Pearson de 0.8633) entre liderazgo pedagógico y desempeño en docentes, indicando una relación positiva significativa. A partir de estos hallazgos, se recomienda la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional para líderes educativos, con un enfoque en habilidades de liderazgo pedagógico que incluyan la facilitación de metas laborales, la gestión de la cultura escolar y la navegación de la política institucional.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, desempeño docente, educación primaria

ABSTRACT

The present study, conducted at a primary level educational institution (I.E.) in Chimbote in 2023, aimed primarily to determine the relationship between pedagogical leadership and teacher performance, involving a population of 50 teachers. A census approach was used for the sample, and the measurement instruments included the Pedagogical Leadership Questionnaire developed by Richard Venancio Chalco Ayma (2022) and the Teacher Performance Questionnaire from the Ministry of Education (2012). The results revealed a strong correlation (Pearson correlation coefficient of 0.8633) between pedagogical leadership and teacher performance, indicating a significant positive relationship. Based on these findings, the implementation of training and professional development programs for educational leaders is recommended, with a focus on pedagogical leadership skills that include facilitating work goals, managing school culture, and navigating institutional politics.

Keywords: Pedagogical Leadership, Teacher Performance, Primary Education

I. INTRODUCCIÓN

El mundo se enfrenta actualmente a una serie de importantes desafíos en el campo de la educación. Estos enfrentamientos deben ser superados por los países a través de la ayuda de organizaciones y sociedades para lograr un nivel óptimo de calidad. Este impacto es crucial, generando momentos de extrema certeza para las comunidades, instituciones privadas y hogares que han invertido mucho en estos cambios. En consecuencia, se ha vuelto necesario redefinir los viejos modelos de liderazgo pedagógico en las I.E. e instaurar un modelo basado en la eficiencia y eficacia pedagógica (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

Hoy en día, es imperativo adoptar y explorar enfoques innovadores que optimicen el liderazgo y el rendimiento de los docentes. Una problemática notable en las organizaciones actuales es la falta de liderazgo efectivamente estructurado. El liderazgo y el desempeño docente deben considerarse como elementos interdependientes que, juntos, conforman una entidad integral. Desde esta óptica, el liderazgo implica la capacidad de guiar e influir en un grupo hacia metas compartidas, impulsando así el progreso y la expansión de una organización. Estos factores son esenciales para la efectividad en la enseñanza. Es crucial que un liderazgo competente facilite el desarrollo y crecimiento de los estudiantes, ayudándoles a alcanzar sus metas y objetivos. En este contexto, los parámetros que miden la calidad a través del desempeño docente se convierten en componentes clave del panorama educativo (Toledo, 2020).

Además, se debe reconocer que el liderazgo pedagógico, se está tornando relevante por lo que ello conlleva y esencial en las instituciones educativas que buscan el reconocimiento, mediante la calidad de sus docentes, por lo que su desempeño se concibe en términos de proceso, donde sus particularidades son: sumativo, formativo, constructivo, para con ello lograr cambios axiológicos en el logro de los objetivos propuestos (Fernández, 2018). Frente a lo mencionado, de acuerdo a la última evaluación de estudiantes se evidencia que cuarenta por ciento de directores exhiben un perfil de liderazgo que influye de modo positivo en sus docentes (Evaluación Censal de Estudiantes [ECE], 2019).

Lamentablemente, el diseño del sistema educativo en el Perú tiene deficiencias en varios aspectos. Específicamente, existe una brecha significativa entre lo que consideramos educación en la era moderna y lo que demandan quienes buscan educación (Gento, 2020). Esta brecha es evidente en la mayoría de las escuelas del país. Estas escuelas tienen un estilo

de gestión homogéneo que está arraigado en las prácticas tradicionales de enseñanza que priorizan la administración sobre el aprendizaje. Además, la estructura de la escuela es rígida y sus funciones están atomizadas. Los instrumentos de cumplimiento de la gerencia se utilizan principalmente para la regulación y no son muy funcionales. La familia y la comunidad sólo se involucran como proveedores de recursos. Finalmente, es común encontrar directores escolares con estilos autoritarios y permisivos (Ministerio de Educación [MINEDU], 2015).

La piedra angular de una pedagogía eficaz y el consiguiente progreso de nuestra sociedad depende del papel de los directores y docentes como agentes de la educación (Antonio & Herrera, 2019). Para mejorar la eficacia de la formación es importante que desarrollen aptitudes, compromiso y liderazgo dentro de la comunidad educativa. Investigaciones de varios países han demostrado que un liderazgo eficaz puede marcar una diferencia significativa en la calidad del aprendizaje de los alumnos (Ramos & Rueda, 2020). La eficacia del liderazgo se mide a través de la calidad educativa recibida por los estudiantes en diferentes países.

El desempeño de los docentes es reconocido como un componente esencial para la calidad de la educación. Por esta razón, es imperativo que cada institución educativa implemente estrategias efectivas de capacitación, apoyo y evaluación del trabajo docente. Asimismo, es crucial monitorizar y evaluar los avances en el aprendizaje de los estudiantes para garantizar una educación de alta calidad (Ccoto, 2023).

La UNESCO (2019) indicó que los docentes de América Latina son un factor primordial en la educación de los estudiantes, ya que son ellos los que posibilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje; no obstante, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017a), señala que la situación de los centros educativos es complicada pues hay carencias y dificultades en la plana docente y en su rol como tal. El sistema educativo en nuestro país presenta diversas necesidades que deben ser atendidas para mejorar su organización, estructura y dinamismo. Estas mejoras son cruciales para iniciar procesos de transformación que potencien el aprendizaje tanto en la sociedad como en los estudiantes individuales, como señaló (Ortiz, 2018).

Para ser un docente eficaz, se debe poseer la capacidad de emprender una acción reflexiva, mantener una relación crítica y autónoma con los conocimientos necesarios para la toma de decisiones y tomar decisiones informadas en cada circunstancia (MINEDU, 2017a). Espinoza et al. (2021) argumentan que el éxito del aprendizaje estudiantil depende

de la gestión de los directores de escuela y de las cualidades de liderazgo de los docentes. Si bien numerosos factores culturales, sociales y económicos pueden influir en la calidad de la educación, existen otros factores dentro de las escuelas que son igualmente críticos. Tanto los directores como los docentes tienen un rol importante en la determinación de la calidad de la educación, y su desempeño y liderazgo impactan directamente en los resultados del aprendizaje estudiantil (Saavedra, 2018).

En la I.E. en la que se ejecutará el estudio, se ha observado que no es claro el liderazgo que ejercen los docentes, así como el desempeño que se evidencia en aula por parte de ellos, en tal sentido y al haber descrito la importancia de ambas variables, surge la necesidad de evaluarlas en la población de estudio.

El tema central del estudio se enfoca en dar respuesta a la pregunta general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023?, así mismo, dar respuestas a preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023?; y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023?

La justificación de la investigación se da, pues el estudio es crucial en el ámbito práctico porque proporciona una comprensión detallada de cómo el liderazgo pedagógico influye en el desempeño docente, un factor clave para el éxito y progreso de las instituciones educativas. Al identificar y analizar estas relaciones, el estudio ofrece recomendaciones concretas y basadas en evidencia para optimizar las prácticas de liderazgo en las escuelas. Esto, a su vez, puede conducir a mejoras tangibles en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, beneficiando no solo a los docentes y líderes educativos sino también a los estudiantes y la comunidad educativa en general.

En términos metodológicos, el estudio se destaca por su rigor y precisión. La elaboración de un cuestionario bien estructurado y de tamaño adecuado para recoger datos cuantitativos sobre el liderazgo educativo y el desempeño docente proporciona un enfoque sólido y confiable. La cuantificación y análisis numérico de las variables de estudio permiten una interpretación objetiva y detallada de las relaciones entre liderazgo pedagógico y desempeño docente. Este enfoque metodológico no solo fortalece los resultados del estudio,

sino que también establece un precedente para futuras investigaciones en el campo educativo.

A nivel teórico, esta investigación contribuye significativamente al cuerpo existente de conocimiento. Al integrar y aplicar teorías como la de "camino a la meta" en liderazgo pedagógico y la teoría de autoeficacia en desempeño docente, el estudio no solo valida estas teorías en un contexto contemporáneo y específico, sino que también proporciona una nueva perspectiva sobre su aplicabilidad y relevancia. Además, al ser un referente para futuras investigaciones, este estudio ayuda a establecer una base teórica más sólida y diversa para comprender mejor los complejos fenómenos del liderazgo y desempeño en el contexto educativo.

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023. Esta meta amplia se desglosa en tres objetivos específicos, cada uno centrado en una dimensión diferente del desempeño docente. El primer objetivo específico se concentra en establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023. El segundo objetivo se enfoca en establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023. Finalmente, el tercer objetivo se dirige a establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023.

La hipótesis general de este estudio propone una indagación sobre la naturaleza de la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes en una institución educativa en el distrito de Chimbote durante el año 2023. La hipótesis nula, H_0 , sostiene que no existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023. En contraste, la hipótesis alternativa, H_i , plantea que Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023; Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023; Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023.

Así mismo se revisaron antecedentes del estudio, y a nivel internacional tenemos en su estudio, Vargas et al. (2021) tuvieron como objetivo evaluar las características del

liderazgo instruccional desde la perspectiva de los docentes en dos centros de idioma inglés de México y Colombia. El estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo; empleó como instrumento para la obtención de información fue un cuestionario. Los resultados muestran que los gerentes reconocen la relevancia de planificar, organizar y administrar, posibilitando el aprendizaje central.

Sojo (2021) reflexiona sobre el liderazgo transformacional docente en escenarios escolares venezolanos en su artículo. La metodología utilizada fue una revisión bibliográfica de algunas bibliografías que investigan dicha temática, concluyendo de que el liderazgo transformacional, en términos de dinámicas de despliegue, es capaz de integrar una visión compartida entre los actores socioeducativos para facilitar nuevas visiones, además de fortalecer A compromiso colectivo de transformación, estudiantes y demás miembros de la organización escolar.

En Costa Rica, Ugalde y Canales (2020) tuvieron como objetivo identificar el liderazgo instruccional y su impacto en la práctica docente, el método utilizado fue cualitativo y fenomenológico en tanto describe la realidad que rodea la práctica docente de los estudiantes. Posteriormente, los datos recopilados se compararán con la base teórica. La población estuvo conformada por 350 estudiantes y 170 muestras. Se aplicaron técnicas de entrevista. Este resultado fue de la experiencia del curso y el desarrollo práctico en diferentes instituciones educativas. Los resultados muestran la importancia del liderazgo para los estudiantes en práctica, co-profesores y profesores profesionales durante el proceso de formación. Además, también se percibieron características de liderazgo y motivación y el impacto del liderazgo instruccional en la población estudiantil. Los hallazgos más relevantes incluyeron tres categorías: liderazgo, motivación y comunicación asertiva.

A nivel nacional, Vázquez et al. (2021) en su estudio buscaron identificar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño educativo, realizado en la Asociación de Educación Adventista del Séptimo Día del Noreste del Perú. El estudio utilizó un diseño de investigación descriptivo correlativo con 150 participantes, de los cuales 100 fueron la muestra, la técnica utilizada fue la encuesta, se utilizaron cuestionarios de enseñanza y desempeño docente. Los principales estadísticos para la correlación de Rho Spearman presentan un resultado de 0,543 y un ($p\text{-valor} < 0,05$). Lo que llevó a concluir que el liderazgo instruccional se asoció significativamente con el desempeño docente.

El estudio Allcca (2019) en Huancayo sobre Liderazgo Instruccional y Desempeño Instruccional del Personal que labora en I.E. Media Pública de la Provincia de Huancayo es

un estudio no experimental con enunciados descriptivos y asociativos, con una muestra de 145 docentes, se puede determinar que a lo largo de toda la muestra de estudio, la mayoría de los docentes identificaron un nivel moderado de liderazgo instruccional como una característica central del desempeño de los equipos directivos en las I.E. en las que se desempeñan. El análisis de correlación nos permitió determinar que el liderazgo instructivo percibido estaba directa y significativamente relacionado con el desempeño de los docentes encuestados.

En un estudio realizado en Pucallpa, Orbegoso y Bertha (2019) buscaron determinar la influencia que existía entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño pedagógico de la I.E. pública UGEL Coronel Portillo. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un enfoque hipotético-deductivo, utilizando un diseño de investigación transversal correlacional no experimental. Contó con 267 docentes como población y 158 como muestra. Luego de analizar los resultados de la parte estadística, el valor de significancia observado ($\text{sig: } 0.000 < 0.05$), por lo que se concluye que existe influencia del liderazgo docente del director. sobre el desempeño docente.

En su estudio, Antón y Merino (2021) buscaron establecer la conexión entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento de los docentes en una escuela del distrito de Víctor Larco Herrera en 2021. La investigación, de carácter básico y no experimental, adoptó un diseño transversal y correlacional. Involucró a una muestra de 50 profesores, a quienes se les administraron cuestionarios de liderazgo pedagógico y desempeño docente desarrollados por Rosa María Moreno Aranda. Un descubrimiento clave fue la existencia de una correlación positiva muy fuerte (coeficiente de Spearman de 0.737) con un valor de $p = 0.000$, significativamente menor al 5% ($p < 0.05$), indicando una relación notable entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes.

A nivel regional, Huamán y Loloy (2019) en Curgos de La Libertad investigó la relación entre el liderazgo instruccional y el desempeño instruccional en la I.E. 80138 Abelardo Gamarra Rondo. La investigación de tipo básica con un diseño descriptivo correlacional de diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, contó con 50 docentes como población y muestra, en la encuesta se manejó como técnica la encuesta. Los resultados de la encuesta encontraron que el valor medio de la variable liderazgo pedagógico fue 80.56, el valor medio de la variable desempeño docente fue 155.04 y el R de Pearson de ambas variables fue 0.236; significativamente, por lo tanto, se demostrará un mejor desempeño instruccional para una mejor instrucción.

A nivel local, el trabajo de investigación de Palomino (2022) pretende determinar la relación que existe entre el liderazgo instruccional y el aprendizaje organizacional en la I.E. N° 88026 de Ancash Chimbote. El de tipo básica, cuantitativa y descriptiva utilizando un diseño transversal, correlacional y no experimental. Tuvo a 31 docentes como población y para su recolección de datos se aplicaron técnicas de encuesta. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, alcanzando un $r=0,444$ y un valor p (Sig) = 0,012, concluyendo que hay una relación directa, moderada entre la enseñanza del liderazgo y el liderazgo y significativa correlación con el aprendizaje organizacional. Por lo tanto, es importante desarrollar competencias gerenciales relacionadas con el liderazgo instruccional para crear condiciones para mejorar el aprendizaje organizacional.

El objetivo de Ormeño (2022) fue establecer la relación entre el liderazgo instruccional y las condiciones de desempeño instruccional en la red educativa de educación inicial Ancash Chimbote No. 2, para ello se basó en tipos básicos, utilizando un enfoque cuantitativo, por presentar valores numéricos. resultados, utilizando un diseño no Experimental - de alcance correlacional y transversal, trabajando con 36 docentes, la muestra estuvo conformada por números iguales, seleccionados de manera no probabilística a criterio del investigador, se aplicó el Cuestionario de Liderazgo Instructivo y el Cuestionario de Condiciones de Desempeño Docente, los resultados mostraron que Liderazgo Instructivo Relaciones significativas, directas y de fuerza moderada con las condiciones de desempeño docente, se determinó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.575$ y valor $p = 0.000 < 0.01$ con base en las percepciones de los docentes encuestados, es decir, al aumentar o decreciente Los niveles de Liderazgo gerencial, los niveles condicionales del desempeño docente, también aumentaron o disminuyeron directa y fuertemente.

Adicional a los antecedentes, se presenta el marco teórico del estudio. Iniciando por el Liderazgo pedagógico, del cual se tiene la Teoría del liderazgo pedagógico, propuesta por House (1971) no se trata de ayudar a los seguidores a alcanzar sus metas, ni de guiarlos y apoyarlos para asegurar que sus metas estén alineadas con las del grupo u organización. La teoría se basa en el hecho de que los líderes efectivos despejan el camino para los subordinados, los ayudan a continuar desde el punto de partida para alcanzar las metas laborales y facilitan el viaje con menos obstáculos y peligros. En esta teoría, el comportamiento de un líder es aceptable para los subordinados y, por lo tanto, es visto por ellos como una fuente de satisfacción inmediata o futura (House, 1971).

Según Edmonds (2019), el liderazgo surge de la trascendencia de la eficacia de los estudiantes en el logro educativo extraordinario. Chumacero y Carrión (2021) explican que para ser líder se deben fijar metas que mejoren la calidad de la educación, se debe examinar la enseñanza educativa y retroalimentar para que las escuelas generen un buen clima institucional, y es importante profundizar en una muestra de la actividad de los estudiantes, para conocer la estructura y la visión de la escuela.

Es importante destacar que, según Dueñas et al. (2021), los líderes que poseen estas características se distinguen significativamente de otros líderes. Los docentes que ejercen un liderazgo pedagógico no solo destacan por su excelencia y por compartir su conocimiento con colegas para promover la equidad, sino que también fomentan la colaboración. Al compartir experiencias, optimizan conjuntamente el aprendizaje profesional, brindan apoyo mutuo y cultivan la confianza, elementos esenciales para integrarse eficazmente en el entorno escolar. Estos líderes son dinámicos, impulsan el progreso y, como educadores efectivos, crean entornos colaborativos donde el personal puede unirse para compartir y desarrollar una cultura y visión educativas comunes, tal como lo indica Montesinos (2017).

Los líderes transformacionales tienen como objetivo mejorar el progreso y el desarrollo de aquellos con quienes trabajan. La identificación del valor incluye obtener información, empoderamiento y resultados a largo plazo. Según la teoría comercial del comportamiento del seguidor, como motivación, conocimiento y desempeño Huaman (2021). El líder explora acuerdos y reglas dentro de la esfera de autoridad desde la perspectiva de los subordinados.

El liderazgo facilita la comunicación y promueve la transformación a lo largo del tiempo, integrando a un grupo de personas. Este proceso implica realizar aportes significativos para ampliar el alcance y fortalecer el deseo de seguir al líder, lo cual se basa en la confianza demostrada por los seguidores, según Leiva (2019).

Por lo tanto, mientras que el liderazgo transformacional y transaccional hace que las personas a menudo se preocupen por cómo mejorar su generosidad y profesionalismo, los líderes que combinan estos dos estilos de liderazgo desarrollan un liderazgo impecable para poder adaptarse a la situación, las necesidades y las motivaciones situacionales. Winn (1995). Un líder desarrolla su esencia interior a partir de la empatía, el dinamismo y la socialización con el equipo, manteniendo siempre el afán de mejorar en todo lo que se espera, para propiciar los cambios necesarios en la organización formativa, con el fin de mejorar la calidad de la educación (Especial Escalan, 2021).

Bass (2013) que el liderazgo no está exento simultáneamente, es decir, su significado depende de la situación o momento en que se ejerce el poder en los diferentes momentos, también plantea que la eficacia del liderazgo se manifestará dentro de una organización a través de sus dos tipos, a señalar el cambio y la evolución de manera eficaz en un entorno turbulento.

El liderazgo ejerce un impacto significativo en las organizaciones educativas, siendo crucial adoptar estrategias avanzadas que se reflejen directamente en el entorno estudiantil, con el objetivo de enriquecer la investigación de campo y su desarrollo. Según Maureira y González (2014), el liderazgo escolar es fundamental para entender los roles y estilos de los directivos, destacando la importancia de adoptar perspectivas que se centren en experiencias de liderazgo variadas para promover la toma de decisiones inclusiva y fomentar la integración educativa.

Lorenzo (2006), por su parte, sostiene que el liderazgo no es esencial para dirigir un centro de formación, argumentando que un director no necesita ser necesariamente el líder para influir positivamente en alumnos y colegas, y subraya la complejidad de gestionar los recursos dentro de una organización educativa. Robinson (2008) destaca que la mejora institucional y la eficacia organizacional juegan un papel crucial en la consecución de resultados óptimos y tienen un impacto directo en la práctica docente, influenciada por las condiciones en las que las instituciones educativas ejercen liderazgo para asegurar una enseñanza de calidad.

Los estándares son necesarios para mejorar la iniciación del aprendizaje y aseguran el éxito tubular a favor de los estudiantes a través de las instituciones educativas (OCDE, 2010). Estos propósitos señalan a los educadores para mejorar los resultados de acuerdo con sus habilidades y motivaciones en un entorno que les permita hacer su trabajo. Construya este marco de enseñanza para mejorar la calidad del proceso de formación de su organización.

Según Bolívar (2017), se ha producido un impacto significativo en el campo de la educación a través de la distribución y el intercambio de conocimientos, así como a través del liderazgo de educadores y sociedades profesionales de enseñanza. De igual manera, la cartilla de gestión del aprendizaje del MINEDU (2017) establece que un líder es el responsable de guiar y dirigir a un grupo hacia el logro de sus metas y objetivos en la mejora de los sistemas de conocimiento de los estudiantes. Un guía es alguien que brinda dirección y marca el camino hacia el éxito del grupo.

Para elevar el estándar de la educación es necesario contar con un liderazgo pedagógico que priorice el bienestar de los estudiantes y facilite el logro de metas educativas y acuerdos estandarizados que beneficien tanto a la institución como a la comunidad. Gueto (2002) afirma que la educación debe comenzar con el estilo de gestión del director, que debe abarcar el liderazgo pedagógico y no solo las funciones administrativas. Actualmente, los directores son predominantemente responsables de los aspectos administrativos del funcionamiento de una institución, sin tener en cuenta la importancia primordial del aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, el foco principal de sus esfuerzos debe estar dirigido hacia este objetivo (Vásquez et al., 2021).

De acuerdo con Anderson (2021), el director juega un papel crucial como líder pedagógico y debe servir como modelo para que los docentes generen cambios positivos en la educación. Esto implica facilitar una enseñanza eficaz, apoyar a los docentes y motivarlos a tomar medidas cuando los estudiantes se están quedando atrás. Adicionalmente, el director debe investigar y establecer estrategias para brindar una atención especial a los estudiantes de manera individual sin descuidar el progreso de todo el grupo, pues los rediseños institucionales a través de la pedagogía son necesarios para asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes (Orellana, 2019).

Lithwood (2017) define el liderazgo pedagógico como el acto de unir e influir en los nuevos miembros para alcanzar los objetivos deseados en los estudiantes. La responsabilidad de esta tarea recae en el director, quien se esfuerza por mejorar la calidad de la educación de una manera consciente que beneficie a la institución en su conjunto. Para lograr esto, el director debe poseer la capacidad de motivar y alentar a su personal a participar continuamente y hacer contribuciones permanentes para la mejora y dirección de la institución educativa (Maureira, 2018). Como líder pedagógico, el director debe poseer la capacidad de crear un plan, comunicarlo de manera efectiva a los docentes e inspirarlos para ayudar a crear conciencia sobre los objetivos propuestos. Esto es necesario para erradicar las carencias educativas y mejorar la calidad de la enseñanza (Valderrama y Montenegro, 2019).

Según Anderson (2016), el liderazgo pedagógico educativo juega un papel importante en la mejora de la calidad de la educación. Esto se logra mejorando las habilidades de los docentes, lo que a su vez genera cambios positivos y un impacto transformador en las escuelas. El liderazgo pedagógico tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación al empoderar a los docentes para que realicen actividades que promuevan un aprendizaje efectivo en los estudiantes (Arana & Coronado, 2017).

Según Elmore (2015), el proceso de obtención de resultados y mejora de la calidad de la educación se logra a través de acciones como el aprendizaje y el liderazgo que pueden alcanzar los estudiantes. Por el contrario, estas acciones se realizan en el día a día a través de la supervisión de los equipos directivos y de acuerdo con las exigencias planteadas en la investigación (Bojórquez, 2019).

Según Carranza et al. (2018), el liderazgo efectivo debe extenderse más allá de la mera gestión de los asuntos cotidianos. Más bien, debería implicar dirigir al equipo hacia el logro de los objetivos educativos y capacitar a los docentes para lograr estos objetivos a través del aprendizaje. En otras palabras, el liderazgo no debe limitarse a administrar solo, sino que debe enfocarse en promover la educación y el desarrollo del equipo.

Goleman (1999) postula que las personas son el motor del liderazgo, estimulando el entusiasmo hacia los objetivos marcados y adaptando las acciones a la situación actual de la escuela. Esto implica supervisar el trabajo de los demás de manera responsable, alentándolos y guiándolos para que mejoren sus habilidades docentes y contribuyan al avance de la educación.

La idea de liderazgo presentada aquí implica que un verdadero líder no solo ejerce el poder, sino que también despierta la imaginación de aquellos a quienes dirige y los inspira a trabajar hacia una meta común; en resumen, el liderazgo requiere más que solo autoridad para motivar y guiar.

Las dimensiones del liderazgo educativo, como las describe Bolívar (2017), se desglosan en cuatro categorías principales, cada una abordando un aspecto clave de este tipo de liderazgo en el entorno educativo.

La Dimensión: Expectativa y meta, según Cavilli (2006) considera los siguientes: Es importante establecer la comunicación para que sea medible en el aula, un proceso que implica que los educadores puedan llegar a un consenso claro al establecer metas que beneficiarán la educación. Metas claras que les permitan adherirse a un buen desempeño laboral, ya que la sociedad exige que los docentes se sientan satisfechos y puedan disfrutar de su trabajo sin que se sientan controlados Escribano (2018). Estas estrategias brindan apoyo emocional y pedagógico para permitir que los educadores enfatizen la práctica comunitaria para mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Flores, 2021). Este desarrollo va acompañado de diálogo y habilidades que permitan al educador reflexionar sobre su gestión y participación en las instituciones educativas.

La Dimensión Asignación de recursos, Las prioridades señalan la claridad de los recursos y su enfoque coherente para adquirir redes. Y mejorar el nivel de orientación educativa de los alumnos. Bolívar (2017), la claridad y la fluidez son necesarias para alcanzar los objetivos marcados a principios de año, creando un grupo de trabajo capaz de desarrollar sus tareas en un entorno óptimo (Franco, 2019). Según MINEDU (2007), la supervisión se refiere al asesoramiento y orientación en el proceso técnico. La distancia de gestión y actividad en la pedagogía permite la atención y elevación del nivel y la mejora continua, decisiones tomadas de manera correcta, oportuna y consistente.

La dimensión: desarrollo profesional, según Bolívar (2017), destaca el papel crucial del liderazgo en fomentar una participación activa y democrática de los docentes en su propio proceso de mejora profesional continua. Este enfoque implica que cuanto más elevadas sean las expectativas de desarrollo, mayor será la necesidad de un liderazgo efectivo. El desarrollo profesional, en este marco, se concibe como un proceso dinámico que avanza a través de la adquisición y aplicación de conocimientos y experiencias de los estudiantes, creando así un ciclo de aprendizaje y enseñanza enriquecedor. Para facilitar este proceso, se sugiere la organización de talleres y otras actividades que no solo proporcionen oportunidades para la adquisición de nuevos conocimientos, sino que también permitan a los docentes observar y aprender de las experiencias de sus colegas, tal como lo indican Flores y Barriga (2020). Esta metodología colaborativa y participativa es esencial para un desarrollo profesional efectivo y sustentable.

Además, Batle (2010) enfatiza la importancia del acompañamiento docente en este proceso. Se refiere a la provisión de recursos y herramientas que permitan a los docentes construir y aplicar información de manera que sea más relevante y aplicable a sus contextos de enseñanza. Este enfoque subraya la importancia de estrategias de aprendizaje adaptadas a las necesidades y capacidades individuales de los docentes, promoviendo así un aprendizaje significativo. Finalmente, estas prácticas y enfoques contribuyen a vincular de manera efectiva la teoría pedagógica con la práctica en el aula, lo que a su vez facilita la emergencia de líderes pedagógicos dentro de las instituciones educativas. Los líderes pedagógicos emergen como figuras clave en la promoción de un ambiente de aprendizaje colaborativo y en la mejora constante de las prácticas educativas, alineándose con los objetivos y valores de la institución y de la comunidad educativa en general.

La dimensión: planificación y evaluación, la evaluación y apoyo a la docencia implica una proporción de la suma de la formación y retroalimentación del educador debido

a la calidad de la enseñanza, la coherencia y alineación de los recursos y el trabajo a través de los educadores (Fonseca, 2020). Según Bolívar (2017), el seguimiento es la recopilación y estudio de los estudios, programas y propósitos del conocimiento educativo, sopesando sus fortalezas y debilidades para tomar las medidas adecuadas. La progresión de las actividades facilita un mejor aprendizaje a través de herramientas y planificación dentro de las actividades.

El fundamento teórico del desempeño docente se centra en la idea de que la pedagogía y la contribución son objetivos primordiales para los educadores, con el fin de aumentar la eficiencia de las instituciones educativas. Según Flores en 2017, este enfoque implica integrar procesos de evaluación y desarrollo para mejorar no solo el desempeño individual de los docentes, sino también el trabajo en equipo dentro del ambiente escolar.

Un aspecto clave en este enfoque es el énfasis en aumentar el respeto por la literatura en el aula, lo cual se considera fundamental para la participación y orientación en el entorno educativo. Esto significa que los educadores deben estar equipados con los recursos necesarios para enfrentar las dificultades que surgen en el proceso de enseñanza, logrando así beneficios significativos tanto en la calidad de la enseñanza como en la satisfacción de los educadores mismos.

La teoría de la autoeficacia ha pasado por diferentes etapas conceptuales y metodológicas. Desde sus inicios hasta ahora, la teoría ha intentado demostrar cómo la autoeficacia afecta los aspectos cognitivos, conductuales, situacionales y emocionales de las personas. Su mayor impulsor fue Albert Bandura (1977), no solo introdujo el concepto de autoeficacia, sino que también se esforzó por establecer la psicología como una ciencia rigurosa, centrada en la búsqueda de soluciones prácticas y efectivas a desafíos y problemas humanos. Su trabajo destacó la importancia de la creencia en las propias habilidades como un motor clave para el éxito y el bienestar individual. Bajo la influencia de Bandura, la teoría de la autoeficacia se ha expandido para incluir una gama más amplia de aplicaciones, abarcando áreas como la educación, la psicología organizacional y la salud.

Según Gutiérrez y Sánchez (2022), la enseñanza efectiva comprende la formación consistente de un conocimiento inquebrantable de la enseñanza y el aprendizaje. Para lograr esto, es imperativo que los docentes tengan competencia tanto cognitiva como emocional, lo que incluye la comprensión teórica y práctica de la pedagogía, la psicología y su área de especialización. Adicionalmente, los docentes deben mantener una salud óptima para liderar de manera efectiva grupos diversos de estudiantes que poseen diversos estilos y ritmos de

aprendizaje, y que requieren predisposiciones específicas para lograr aprendizajes significativos dentro de escenarios institucionales que cuenten con excelente infraestructura y personal humano proactivo. González et al (2017) también sugiere que los contextos socioculturales juegan un papel crucial en el desempeño docente.

Tal como lo plantea MINEDU (2014), el desempeño docente se define como el uso de un lenguaje compartido entre educadores y la comunidad para describir diversos procesos de enseñanza, reflexionar sobre experiencias y colaborar en prácticas para mejorar la educación y la evaluación profesional. Este enfoque ha dado como resultado perfiles profesionales mejorados a través de la experiencia práctica.

Como se ha dicho, la experiencia de los pedagogos en educación debe ser integral. La estrategia para lograr esto implica adaptar el enfoque a la perspectiva y antecedentes únicos de cada actor individual. Es crucial que los docentes se acerquen a sus alumnos con la debida sensibilidad cuando se enfrentan a conductas difíciles o problemáticas, así como a cualquier idea preconcebida que puedan tener (Gómez, 2019). El maestro también emplea su perspicacia psicológica para evaluar y equilibrar el proceso de aprendizaje de cada niño. Es imperativo que cada lección sea atractiva e instructiva, permitiendo a los estudiantes aprender y mejorar sus habilidades. El docente debe formalizar acciones didácticas que incentiven a los estudiantes a desarrollar sus capacidades cognitivas y aprender la materia esperada (Guizado et al., 2020).

Según Guzmán (2017), la práctica docente se define como la exposición e impacto del material y la preparación que se utiliza para resolver cuestiones complejas en la experiencia educativa mediante el uso de contenidos contextualizados y preexistentes (p.25). Es imperativo que los educadores asuman un papel activo en la toma de decisiones para mejorar sus prácticas docentes y lograr un desempeño óptimo, lo que a su vez creará un ambiente de aprendizaje satisfactorio para los estudiantes. Los maestros se enfrentan a desafíos diarios que requieren su atención y experiencia.

Se están preparando constantemente en diversos temas pedagógicos para lograr sus objetivos y mantenerse al día con los nuevos cambios. Esto les permite involucrar a sus alumnos con nuevos métodos de enseñanza y facilitar el progreso del aprendizaje (Hasek & Ortiz, 2021). Un docente debe ser un líder que motive, colabore y participe activamente en todas las actividades educativas para satisfacer las necesidades programadas de la comunidad educativa. Con seguridad y autonomía, el docente puede ayudar a la comunidad a alcanzar los objetivos deseados.

Tal como lo detalla Fernández (2018), las funciones de un educador se ejecutan de manera regular a través de actividades que requieren coordinación y preparación. Estas actividades involucran la organización y organización de eventos entre autoridades educativas y otros educadores dentro de la institución, y la utilización de herramientas de capacitación y participación. El papel de un maestro es multifacético y abarca una variedad de responsabilidades que son esenciales para su función como instructor.

El ámbito de actuación de un docente abarca todas las actividades realizadas durante su práctica pedagógica. Esto incluye acciones dirigidas a adultos, adolescentes, jóvenes y niños tanto en la escuela como en el hogar. A través de una enseñanza eficaz, los estudiantes pueden aprender a trabajar en equipo, realizar investigaciones y observaciones. Un maestro debe poseer buena salud física y mental, carisma, respeto y pasión por su carrera para lograr mejores resultados de aprendizaje con sus alumnos.

Como señaló Montenegro (2016), las responsabilidades de un docente se extienden más allá de su profesión. Tienen a su cargo la tarea de impartir conocimientos a sus alumnos, inculcándoles el deseo de aprender y alimentando su perseverancia para superar los obstáculos y dificultades en el ámbito educativo. Para cumplir con estas obligaciones, los docentes deben mejorar continuamente sus métodos de enseñanza y esforzarse por lograr los resultados de aprendizaje deseados. Esto requiere que los maestros se sometan a evaluaciones que evalúen su conocimiento y competencia, y que cumplan con los criterios de evaluación necesarios.

Según Juárez (2018), la habilidad para realizar tareas y cumplir con responsabilidades constituye la esencia de cualquier rol profesional. Específicamente en el ámbito educativo, los docentes no solo tienen el deber de impartir conocimiento, sino que también actúan como enlaces entre las comunidades rurales y sus estudiantes. Además, enfrentan retos constantes, incluyendo críticas y cambios, que les exigen motivar y orientar a sus alumnos. La colaboración con los padres y la comunidad es esencial en este proceso. Hidalgo (2021) enfatiza la importancia de la evaluación del desempeño docente, subrayando que esta es clave para valorar la efectividad de la enseñanza y resalta la necesidad de una búsqueda continua de métodos para mejorar la práctica docente.

La optimización de la calidad pedagógica es una preocupación primordial para diversas administraciones, tal y como señala Martínez et al. (2015), quien destaca la importancia de las evaluaciones nacionales e internacionales para los docentes. Sin embargo, las estadísticas del desempeño de los estudiantes en la evaluación Pisa, con una mayoría en

la categoría de bajo desempeño en el aprendizaje, sugiere que los docentes pueden no estar adecuadamente preparados para enfrentar las evaluaciones de ponderación internacionales debido a un desempeño subóptimo en el aula.

Para potenciar y elevar el desempeño, la práctica de la enseñanza debe tener una variación constante y organizada. Esto requiere la demostración de la calidad de la enseñanza y el apego a las acciones prescritas por el docente guía en cada etapa del proceso de aprendizaje. El propósito de esto es permitir que los estudiantes mejoren sus niveles de aprendizaje centrándose en tareas específicas, como asignaciones de un solo propósito (Kcahui et al., 2021). Los educadores creen que evaluar el desempeño es crucial para dominar el contenido del aula, incluidos los temas relevantes, y para comprender los diversos desafíos de aprendizaje que surgen dentro del aula. Los tres tipos de evaluaciones (autoevaluación, evaluación y heteroevaluación) son importantes para el desarrollo de la profesionalidad de los estudiantes y su capacidad para enseñar a otros (Leal et al., 2016).

El maestro es un profesional genuino y dedicado que posee una pasión por su carrera. Trabajan por el mejoramiento de la educación fomentando valores en sus estudiantes y fomentando el pensamiento crítico, analítico, resolutivo y participativo. Esta dedicación se deriva de su vocación y motivación por lograr resultados positivos para sus estudiantes, que redunden en la excelencia (MINEDU, 2017). Un maestro eficaz establece metas para sí mismo que apuntan a mejorar la calidad de la educación. Son empáticos, imparciales y cultivan un ambiente armonioso que permite a los estudiantes sentirse cómodos y seguros. Tienen una comprensión clara de las capacidades de sus alumnos y adaptan sus objetivos en consecuencia para garantizar el éxito (Macario, 2012).

Maya et al. (2019) enfatizan el papel vital de los maestros en la promoción del aprendizaje de los estudiantes mediante el uso de enfoques de enseñanza innovadores que ayudan a los estudiantes a superar los obstáculos. Para establecer un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso, los maestros deben hacer cumplir reglas claras y cultivar la empatía tanto dentro como fuera del aula. Mantener una postura motivadora y respetar los espacios de aprendizaje de los estudiantes también es fundamental para mejorar la calidad de la educación. Vale la pena señalar que la profesionalidad de un docente involucra varios principios que guían sus actividades diarias y lo capacitan para manejar cualquier desafío que se presente. En este sentido, es crucial que los docentes tengan autonomía y capacidad para tomar decisiones que se alineen con los objetivos de sus estudiantes, como lo destacan (Rojas & Gaspar, 2006).

Chacha (2012) Función curricular, que resume la ocupación y planificación de las actividades que se realizan entre los estudiantes, las normas administrativas, las facultades para realizar actividades en el medio social y el control educativo a través de los lineamientos de las instituciones educativas. Función docente: la práctica y la acción pueden guiar y motivar a los educadores, optimizar el proceso de enseñanza y proporcionar información de orientación curricular. Función de evaluación: estos espacios demuestran logros a través de la evaluación de actividades para recrear el aprendizaje en la educación de una manera auténtica y holística. Características del tutorial: Personalidad permite a los estudiantes tomar sus propias decisiones personales. Los educadores asumen el desafío permanente de moldear y coordinar las acciones educativas de los estudiantes. Formación permanente: Lo importante ahora es responder éticamente a los desafíos y momentos históricos a través de la formación (Macancela & Paredes, 2021).

Es importante desarrollar una base funcional y de investigación sólida Gronigen (2009) afirma la competencia de los educadores a través de medios efectivos de: determinar la dirección teórica y metodológica de los programas educativos a través de la evaluación y el diseño que se llevarán a cabo en las instituciones. Conocimiento orientado a saber disciplinar. Estrategias que permitan el diseño y operacionalización del aprendizaje. Desarrollar la disciplina institucional a través de proyectos. Se basa en la aplicación de la teoría y la acción educativa. Permite gestionar y determinar las necesidades de las I.E. Implementar diseños y procesos educativos acordes a los estándares (Mestanza & Vega, 2021).

Evaluación responsable de la gestión y diseño de prospectos para I.E. Preparación y selección de materiales a utilizar. Evaluar y crear aprendizaje. Permite el desarrollo del pensamiento del estudiante, crítico y lógico. Permite logros por medio de los niveles de estudio. Diseñar acciones que permitan la implementación e integración de requisitos. Seleccionar y evaluar información de los recursos de aprendizaje. Forma los valores de los estudiantes a través de la educación (Mestanza & Vega, 2021). Transformación de la práctica institucional a través de la aplicación e investigación de sistemas. Innovan el sistema educativo en diferentes campos. Crítica situacional a través de la teoría educativa. Mejorar la práctica de las tareas educativas. El proceso de facilitar el posicionamiento de los cambios de comunicación. Análisis crítico de la política institucional. Implementar estrategias que puedan generar diversidad cultural y social, desarrollar y gestionar profesionales a largo plazo Salas (2006).

En América Latina y Perú, el procesamiento del conocimiento favorece la educación. Estas tendencias fundamentan la teoría y la ciencia a nivel social e histórico, permitiendo la interacción social de las comunidades para mejorar el desarrollo educativo. Es aprender y enseñar a través de materiales educativos (Orbegoso, 2019). El educador es considerado el individuo profesional y al mismo tiempo el agente que, a través de su intelecto, investiga para dominar el contenido para que pueda ser enseñado a los estudiantes, es un medio para recrear y construir sobre la aplicación y la aplicación de los estudiantes. interpretación de estos conocimientos en apoyo de su currículo Los guardias eligen carreras que entienden el contexto y contenido de su formación académica (Orellana, 2019).

MINEDU (2017) Pensando en la práctica educativa: pedagogía, cultura y política. Determina la distancia entre la práctica pedagógica y los caminos de práctica y actuación en la creación formativa con el fin de: La educación preparatoria de los estudiantes: la especificación permite el proceso de enseñanza y su planificación educativa, a través de currículos, currículos y enfoques interculturales e inclusivos, con referencia a áreas de enseñanza y Característica de su disciplina, el uso del conocimiento posibilita la evaluación del aprendizaje. Educación Docente para Escolares: Dominio Curricular Permite el desarrollo y manejo de contenidos expresados y comprendidos a través de estrategias metodológicas y aplicaciones de evaluación que benefician a los estudiantes (Ordoñez et al., 2020).

Si estas características formativas o concurrentes son imputables al educador, se dice que los docentes deben reunir en el campo pedagógico un conjunto de características motrices continuas que correspondan respectivamente a sus valores y características morales, destinadas a transmitir la formación pedagógica y otras características sexuales. y Compromiso Institucional., una fusión de contenidos inigualables y situaciones interactivas contiene reflexiones sobre el desempeño deportivo extenuante que fortalecen al plantel ya la familia Linares (2006).

En cuanto a la enseñanza, según el Ministerio de Educación (2017a): El núcleo profesional permite a los educadores construir una mejor pedagogía a través de la práctica y la teoría, el conocimiento y la ejecución de sus funciones, especificando los requisitos de competencias, así como sus personalidades e intereses, capaces de desarrollar y fortalecer el compromiso de los estudiantes para estudiar en campos profesionales. (p.14) Las instituciones educativas se refieren a las funciones que pueden cultivar y lograr buenos

niveles de aprendizaje en el lugar, capacitar y capacitar continuamente a los educadores, y dar retroalimentación en la práctica que sea beneficiosa para la educación.

Para Ruiz (2016), consideran lo siguiente: La función de las instituciones educativas será lograr las metas planteadas por la sociedad a través de la propuesta de aprendizajes básicos. La pedagogía conduce a saber gestionar y enfatizar la realización global de las funciones para poder adaptarse a los intereses de los alumnos ya la calidad de las propuestas.

El conocimiento de las dimensiones culturales enfrenta grandes desafíos en los dominios cultural, social y político, analizando y contextualizando propuestas amplias para las diferentes generaciones de la sociedad. Según Gento y Cortés (2011), los guías de formación tienen por tanto la responsabilidad de perfeccionar, fortalecer, conservar y difundir los aspectos formativos del ente docente. Un verdadero líder demuestra su comportamiento, valores y su imagen cultural ante la sociedad y buena institución, el gerente es ejemplo para que los miembros aprendan y sigan mejorando para el futuro. Pasos de orientación formativa. Para la felicidad de todos los que te rodean.

Políticamente, según Ministerio de Educación (2017b), los estudiantes se refieren como un desafío al compromiso de los educadores en ser capaces de liderar y transformar los enfoques sociales, siendo capaces de crear cohesión e identidad compartida con la sociedad, y apoyar las actividades de los ciudadanos por medio de su formación y respeto mutuo en el medio ambiente. El educador cumple de manera estandarizada la función específica de su desarrollo incorporando las necesidades creativas de la dimensión profesional, determinadas por los aprendizajes cíclicos y procesos similares.

Según Rivas (2018), plantea: Es importante analizar a partir de la cuantificación de la experiencia docente a partir de elementos políticos, culturales y sociales observados de forma transparente. Por tanto, estas prácticas deben implementarse desde la costumbre formada en el proceso de construcción institucional en la historia.

Incluye líneas generales de acción en educación que defienden los resultados que la educación como entidad general debe satisfacer e incorporar al proceso de los valores sociales que pretende adoptar. Rendimiento escolar o académico Es una muestra continua de las capacidades expresadas por el estudiante, habilidades o experiencias auditivas o intelectuales, potenciación formativa que engloba la estimulación de cualquier dificultad intelectual, general, empresarial, práctica (Gento & Cortés, 2011).

La definición de términos básicos en este contexto proporciona una base sólida para comprender mejor los conceptos clave relacionados con la educación y el desempeño docente:

Aprendizaje, es adquirir el conocimiento de algo a través del estudio, el ejercicio o la experiencia, especialmente la requerida para aprender un arte o un oficio (Ruiz, 2016)

Cultura, es un conocimiento que enfrenta grandes desafíos en el ámbito cultural, social y político, analizando y contextualizando una amplia gama de propuestas para las diferentes generaciones de la sociedad (Gento & Cortés, 2011).

Desarrollo personal, son actividades que promueven el desarrollo de habilidades personales, hábitos y mentalidades adecuadas como medio para mejorar la calidad de vida (Bolívar, 2017).

Desempeño docente, según el MINEDU (2014), el desempeño docente se define como: un lenguaje común entre quienes trabajan en educación y los residentes, en el cual describen los diferentes procesos de enseñanza a través de los cuales reflexionan sobre experiencias e identifican trabajos La Alianza trabaja en una forma colaborativa en la formación y evaluación profesional, lo que redundará en la elevación del perfil de los profesionales a través de la experiencia y la práctica.

Estrategia: es un plan general para lograr uno o más objetivos generales o de largo plazo en condiciones de incertidumbre (Ruiz, 2016).

Estudiantes: sujetos involucrados principalmente en actividades de aprendizaje, en términos de campos académicos (MINEDU, 2017)

Liderazgo instruccional: Bolívar (2017) nos dice que “hay una gran influencia en el mejoramiento de la educación, donde se distribuye y se comparte la educación, el liderazgo educador y las asociaciones profesionales docentes” (p. 16).

Planificación curricular: Un plan que guía claramente el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de una institución específica (Ordoñez et al., 2020).

Política: Según el Ministerio de Educación (2017b), los docentes se esfuerzan por seguir los lineamientos institucionales para lograr valores importantes como la equidad y la justicia. Además de ser un factor relevante en el entorno social en el que se desarrolla la educación.

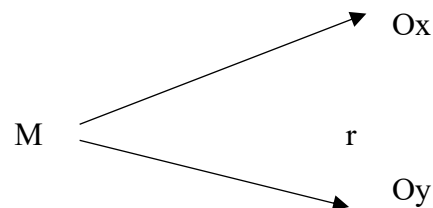
II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El enfoque de este estudio es cuantitativo. Esta aproximación cuantitativa permite una medición objetiva y la aplicación de análisis estadísticos. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se define como un método que se centra en el análisis de datos numéricos, procesados a través de la estadística, con el fin de establecer patrones de comportamiento y relaciones de variables. Así mismo, la investigación es básica. Como señalan Kerlinger y Lee (2002), la investigación básica tiene como objetivo principal agregar información a la base teórica existente de un campo de estudio, sin buscar solucionar problemas prácticos, sino más bien explorar y comprender los aspectos fundamentales de los fenómenos.

2.2. Diseño de investigación

El diseño propuesto es no experimental, es decir, un diseño en el que no se manipulan variables, que emplea un enfoque cuantitativo ya que intenta medir el grado de relación que hay entre variables. De acuerdo a los objetivos será descriptivo y relacional, ya que permite adquirir conocimientos mediante la formulación de preguntas que describen características, hechos, etc., y la relación entre dos o más variables estudiadas Hernández et al. (2014).



Dónde:

M = Docentes

Ox = liderazgo pedagógico

Oy = desempeño docente

r = Relación

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Valderrama, (2013), es un conjunto de componentes que lo conforman, sean atributos o características aptas para la observación. En el caso del estudio son 50 docentes de nivel primario de una I.E de Chimbote.

Muestra

Se empleó toda la población, es decir es muestra censal (Hayes, 1999).

El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, pues las unidades de análisis son las que presentaban mejor accesibilidad y predisposición (Ventura-León, 2015).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

El Cuestionario de Liderazgo Pedagógico fue desarrollado por Richard Venancio Challco Ayma en el año 2022 y se aplicó en Sicuani, Cusco. Este cuestionario tiene como objetivo principal recoger información sobre el liderazgo pedagógico. Consta de 21 ítems y se estima que su aplicación toma aproximadamente 25 minutos. Fue administrado a una muestra de 20 docentes del área de Ciencias y Tecnología de una institución educativa secundaria. La herramienta ha demostrado un alto grado de confiabilidad, con un coeficiente de 0.966. La escala de Likert utilizada para las respuestas va desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5), y los resultados se categorizan en tres niveles o rangos: deficiente, regular y bueno.

Por otro lado, el Cuestionario de Desempeño Docente, creado por el Ministerio de Educación en 2012, está diseñado para medir el desempeño de los docentes. Este cuestionario abarca varias dimensiones: Enseñanza de los estudiantes, Participación en la gestión educativa, Preparación para el aprendizaje, y desarrollo de la profesionalidad en la gestión educativa, y Desarrollo de la profesionalidad. Compuesto por 28 ítems, el cuestionario puede aplicarse tanto individual como grupalmente y se estima que se complete entre 15 y 20 minutos. La escala utilizada es también de tipo Likert.

Ambos cuestionarios representan herramientas valiosas para evaluar aspectos fundamentales en el ámbito educativo: el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Primero se analizó la situación educativa y se coordinó la fecha de recopilación de datos. Una vez obtenidos los puntajes, estos fueron registrados en el formulario de recopilación de datos. Posteriormente, se ingresaron los datos en una tabla de Excel y se empleó el software SPSS 27.0 para procesar los resultados. Este proceso se realizó de acuerdo con los objetivos establecidos y las pruebas estadísticas del índice de normalidad correspondientes. Para juzgar la normalidad de los datos, se utilizaron las estadísticas de Kolmogorov-Smirnov. Dependiendo de si los resultados eran normales o anormales, se aplicaron las estadísticas de Pearson o Spearman, respectivamente.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Esta investigación se realizó mediante la adecuada coordinación con los supervisores encargados de aplicar las herramientas de estudio. Conforme a las directrices del Colegio Nacional de Psicólogos en 2017, el estudio se basó en proporcionar información detallada y clara a los participantes sobre la naturaleza y propósito de la investigación. Durante todo el proceso, se priorizó la protección del bienestar y la dignidad de los sujetos involucrados, asegurando la integridad de quienes accedieron a participar. Además, se tomó especial cuidado en utilizar las capacidades y datos recogidos únicamente con fines coherentes y éticos, evitando cualquier uso inadecuado o inapropiado de la información recopilada.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023.

	Desempeño en docentes	
	r	Sig.(p)
Liderazgo pedagógico	0.8633	0,018

Según la tabla de resultados el valor Rho de Pearson = 0.8633, muestra que las variables Liderazgo pedagógico y Desempeño en docentes presentan una correlación fuerte.

Tabla 2

Correlación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023

	Dimensión pedagógica del desempeño en docentes	
	r	Sig.(p)
Liderazgo pedagógico	0.6653	0,008

Según la tabla de resultados el valor Rho de Pearson = 0.6653, muestra que el Liderazgo pedagógico y la Dimensión pedagógica del desempeño en docentes presentan una correlación moderada.

Tabla 3

Correlación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023.

	Dimensión cultural del desempeño en docentes	
	r	Sig.(p)
Liderazgo pedagógico	0.5335	0,015

Según la tabla de resultados el valor Rho de Pearson = 0.5335, muestra que el Liderazgo pedagógico y la Dimensión cultural del desempeño en docentes presentan una correlación moderada.

Tabla 4

Correlación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política del desempeño en docentes de una I.E del distrito de Chimbote, 2023.

Dimensión cultural del desempeño en docentes		
	r	Sig.(p)
Liderazgo pedagógico	0.7237	0,023

Según la tabla de resultados el valor Rho de Pearson = 0.7237, muestra que el Liderazgo pedagógico y la Dimensión cultural del desempeño en docentes presentan una correlación fuerte.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se aborda considerando los objetivos generales y específicos planteados.

Para el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023. Se encontró una correlación fuerte ($r = 0.8633$) entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes. Esto indica que el liderazgo pedagógico tiene un impacto significativo en el desempeño general de los docentes. Esto está en consonancia con los estudios de Vargas et al. (2021) y Vázquez et al. (2021) también identificaron una relación significativa entre liderazgo y desempeño docente, aunque con diferentes enfoques y contextos. Estos hallazgos refuerzan la idea de que un liderazgo efectivo es crucial para el desempeño docente. Además, este resultado resuena con la Teoría del liderazgo pedagógico de House (1971), donde se enfatiza la importancia de los líderes en facilitar el camino para alcanzar metas laborales.

Respecto al objetivo de establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño en docentes. La correlación moderada encontrada ($r = 0.6653$) sugiere que, aunque el liderazgo pedagógico influye positivamente en la dimensión pedagógica del desempeño docente, hay otros factores que también podrían estar jugando un papel importante. Así mismo, Ugalde y Canales (2020) y el estudio de Allica (2019) resaltan la importancia del liderazgo en la práctica y el desempeño pedagógico, lo que apoya la idea de que el liderazgo pedagógico, aunque no es el único factor, es fundamental en la dimensión pedagógica. Además, este hallazgo se alinea con la perspectiva de Montesinos (2017), que resaltan la importancia de un liderazgo que comparta conocimientos y experiencias, y promueva un aprendizaje profesional conjunto. Se reconoce la necesidad de un liderazgo que no solo dirija, sino que también colabore y aprenda junto con su equipo.

Respecto al objetivo de establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural del desempeño en docentes, con una correlación moderada ($r = 0.5335$), se indica que el liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en la dimensión cultural del desempeño docente, aunque este impacto no es tan fuerte como en otras áreas. Esto puede sugerir que la cultura de la IE y las prácticas individuales de los docentes también juegan un papel crucial en esta dimensión. Esto concuerda con el resultado de Sojo (2021) quien resalta

la importancia del liderazgo transformacional en la cultura escolar, sugiriendo que el liderazgo influye en la cultura organizacional y, por ende, en el desempeño docente.

Respecto al objetivo de establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política del desempeño en docentes. La correlación fuerte encontrada ($r = 0.7237$) indica que el liderazgo pedagógico juega un papel significativo en la dimensión política del desempeño docente. Esto puede interpretarse como que un liderazgo efectivo es crucial para navegar y gestionar las dinámicas políticas dentro de la IE, lo cual es fundamental para el desempeño general de los docentes. Además, que se relaciona con el estudio de Orbegoso y Bertha (2019) y el de Ormeño (2022) enfatizan la influencia del liderazgo en el desempeño docente desde una perspectiva política, lo que coincide con el hallazgo de una correlación fuerte en esta dimensión. Este descubrimiento apoya la idea de que los líderes en educación no solo deben ser eficaces en la gestión pedagógica, sino también hábiles en la navegación de la política institucional.

V. CONCLUSIONES

Se estableció una correlación fuerte ($r = 0.8633$) entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023, lo que indica un impacto significativo del liderazgo pedagógico en el desempeño docente.

Se estableció una correlación moderada ($r = 0.6653$), entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote, 2023, sugiriendo que hay otros factores que también influyen en esta área.

Se estableció una correlación moderada ($r = 0.5335$) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote 2023.

Se estableció una correlación fuerte ($r = 0.7237$) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política del desempeño en docentes de una I.E. del distrito de Chimbote 2023.

VI. RECOMENDACIONES

Promover programas de capacitación y desarrollo profesional para los líderes educativos, enfocándose en habilidades de liderazgo pedagógico que incluyan la facilitación de metas laborales, gestión de la cultura escolar y navegación de la política institucional.

Implementar sistemas de evaluación del liderazgo pedagógico que permitan una retroalimentación constructiva y continua, para fomentar la mejora y adaptación de las estrategias de liderazgo a las necesidades cambiantes de la institución y su personal.

Fomentar un ambiente de colaboración y aprendizaje compartido entre los docentes, liderado por líderes pedagógicos que actúen como facilitadores y participantes activos en este proceso.

Reconocer y abordar otros factores que influyen en el desempeño docente, como el bienestar personal, el desarrollo profesional continuo y el apoyo en desafíos específicos de la enseñanza.

Realizar investigaciones continuas para seguir evaluando y comprendiendo la dinámica entre liderazgo pedagógico y desempeño docente, adaptando las estrategias y enfoques según los resultados obtenidos y las necesidades emergentes.

VII. REFERENCIAS

- Allcca, C. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Huancayo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5805>
- Anderson, J. (2016). *Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones*. Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.
- Antonio, M. G., & Herrera, A. M. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7468001.pdf>
- Antón, F. I., & Merino, E. H. P. (2022). Liderazgo pedagógico y desempeño en docentes de una institución educativa del distrito de Víctor Larco Herrera, 2021. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2477>
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista Educa Umch*, (09), 73–96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Aravena, M. (2014). *Relación entre estilos de liderazgo educativo y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Chile].
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del currículum. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713058021>
- Ávila, L. (2010). Principal instructional leadership and secondary school performance. *SET Research Information for Teachers*, (1), 1–8.
- Batle, B. (2010). *Gestión de la competencia acción profesional*. Universidad de Barcelona.
- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. 67. 55-70. <https://doi.org/10.35362/rie670205>
- Bizquera, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Bojórquez, E. (2019). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Jangas* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65264/Boj%
%b3rquez_REM-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65264/Boj%c3%b3rquez_REM-SD.pdf)
- Bolívar, A. (2014). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. UGR.

- Bolívar, A. (2017). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación*, 25-46. <https://www.semanticscholar.org/paper/LIDERAZGO%2C-MEJORA-Y-CENTROS-EDUCATIVOS-1-Bol%C3%ADvar/c5083a9258e3efb021fb2f735eb19e67aa954e7a# citing-papers>
- Butler, D., & Winne, P. (1995). Realimentación y el aprendizaje autorregulado una síntesis teórica. *Revisión de la Investigación Educativa*, 65(3), 245-281.
- Carranza, T., Cabezas, E., Andrade, A., & Torres, J. (2021). Ecnológica Teaching Faculty Assessment in Higher Technological Education. 45(2). <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178037/html/>
- Carrasco, J. (2010). *Métodos de investigación*. Ediciones Mc Graw Hill.
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chacha, M. (2012). *Liderar comunidades eficaces de aprendizaje profesional*. Bilbao.
- Chauillco, Y. (2016). *Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas].
- Chumacero, C., & Carrión, G. (2021). Modelo educativo hacia un liderazgo directivo. *Revisarun Conrado*, 17(79), 114-119. https://www.researchgate.net/publication/352714496_Educational_model_towards_a_managerial_leadership
- Dueñas-Linares , F., Chambilla-Pari , Y., Llanos-Zegarra, J., & Romero-Centeno, Y. (2022). Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios . *Revista Amazónica De Ciencias Sociales*, 1(1), e153. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.153>
- Evaluación Censal de Estudiantes: ECE (2019). Resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes 2019. <http://umc.minedu.gob.pe/resultadosnacionales2019/>
- Edmonds, R. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Fundación Chile
- Elmore, C. (2005). *Metodología*. Limusa.
- Escalante, R. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66965/Escalante_RRSD.pdf
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. 42(2). <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Espinoza, E. E., Ramírez, V. E., Vildoso, J. Y., & Berrocal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe2), 00004. 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2586>
- Fernández, E. (2018). *Aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje de comprensión lectora*. [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11428>
- Flores Espinoza, L., & Barriga Hernández, C. (2021). El proceso de evaluación del liderazgo directivo pedagógico y su relación con la evaluación del desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera”. Rímac. Ugel 02. Lima 2018. *IGOBERNANZA*, 4(13), 40–65. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <http://hdl.handle.net/11162/42603>
- Flores, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la IE Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores_MJSD.pdf
- Fonseca, P. (2020). *Análisis Liderazgo Directivo y su Impacto en el Desempeño de las IE del Municipio de Pueblo viejo para Formular un Modelo en el Departamento del Magdalena*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31787/ppfonsecac3.pdf>
- Franco, H. (2019). Los significados sobre la evaluación del desempeño docente: Un estado del arte. *Revista especialidad*, 44. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/226/226955002/index.html>

- Gento, S. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485-495. <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/rced.65635>
- Gento, S., & Cortés, J. (22-24 de febrero 2011). *Formación y liderazgo para el cambio educativo* [Paper presented] I Congreso Internacional RIAICES,. Universidade do Algarve Faro, Portugal.
- Gioconda, N. (2018), Liderazgo directivo y a evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017, *Logos*, 8(1). <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591/1585>
- Gómez L., & Valdés, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Guizado, G., Valenzuela, M., & Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200-203. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1231/1230>
- Hasek, S. & Ortiz, L. (2021). Leadership: An opportunity for Educational Management. *Revista Scielo*. 17(2). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002021000200405
- Hernández, E., Santo, N. & González, N. (2012). *El Liderazgo. Psicología de los Grupos y Organizaciones*. Universidad Católica San Antonio de Murcia.
- Hernández, R. (2011). Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa. *Revista Rumbo Educativo*, 8(8).11-16. http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, M. (2022). Calidad en el desempeño docente en la universidad nacional del Cusco. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1568-1588. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1599
- House, R.J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, pp. 321-329.

- Huamán, B. N., & Loloy, E. R. Liderazgo del director y clima institucional de una Institución Educativa de Curgos, Región la Libertad 2019.
- Juárez, T. (2018). *Liderazgo efectivo*. Paidós.
- Kcahui, Y., Coqueña Mayta, E., Calderon, K., & Vilca, P. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219–231. <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill Interamericana.
- Leal, R., Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R., & Ajito, E. (2016). Leadership and management conditions for innovation in Chilean schools: nothing to hide, nothing to fear. *Revista Scielo*. 42(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052016000200011
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7434>
- Leithwood, K.(2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación Fundación Chile
- Leiva-Guerrero, M. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, 51, 225-251. doi:<http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Lorenzo, M. (2004). La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. *Enseñanza*, 22, pp. 193-211.
- Macancela-Morocho, D., & Paredes-Baldeón, M. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio Augusto Mendoza Moreira. *Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 5-24. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.588>
- Maureira, M., & González, G.. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles educativos*, 36(146), 134-153. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000400009&lng=es&tlng=es.

- Maureira, Ó., (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42 (1), 1-33. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42il.22115>
- Maureira, O., Moforte., C y Gonzales, G. (2014). Más liderazgo distributivo y menos liderazgo directivo. www.redalyc.org/pdf/132/13232069009.pdf.
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia Y Tecnología*, 5(9), 114–129. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Mestanza, J., & Vega, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *evista Científica pistemia*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>
- Ministerio de Educación (2015). Planeamiento Integral: Instrumentos de Gestión.
- Ministerio de Educación. (2017a). *Diseño Curricular De EBR*. MINEDU. <https://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017b). *Marco de buen desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida*. MINEDUO. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montecinos, D. (2017). *Buenas Prácticas de Liderazgo pedagógico*. Lideres educativos
- Montes, F. (2012). *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia* [Tesis de doctorado, Universidad Chihuahuense de México].
- Murillo, J. (2018). Una dirección escolar para el cambio. Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE - *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4). <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=55140403>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Monografías Plus <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica.shtm>
- Orbegoso, V. (2019). Pedagogical Leadership of Directors and Teaching Performance. *Revista de la facultad de derecho y ciencia política*, 7(23). <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>
- Orbegoso, V., & Bertha, R. (2019) Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex - revista de la facultad de derecho y ciencias políticas* 17(23), 361.

- https://www.researchgate.net/publication/333513864_Liderazgo_pedagogico_de_los_directivos_y_desempeno_docente
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Revista de estudios empresariales y empresariales*, 4(1).
<https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=573667940012>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/rie.2019.189>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020), *Informe CEPAL, OREALC y UNESCO: “La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19”*. UNESCO <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/25/informe-cepal-y-unesco-la-educacion-en-tiempos-de-la-pandemia-de-covid-19/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019), *La calidad del docente es primordial para el sistema educativo*. UNESCO <https://www.iesalc.unesco.org/2019/06/10/la-calidad-del-docente-es-primordial-para-el-sistema-educativo/>
- Ormeño, M. R. (2022). Liderazgo directivo y condiciones para el desempeño docente en la red educativa de educación inicial N°2 de Chimbote, Áncash, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94673>
- Ortiz, M., Borges, L., Rodríguez, I., Sardiñas, M., & Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129-143. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2106>
- Palomino, S. C. (2022). Liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional en la Institución Educativa N° 88031 de Chimbote Ancash, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85614>
- Perea, J. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en los maestristas de educación del tercer ciclo de una universidad privada de Trujillo* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38104>
- Portales, A. (2016). *Liderazgo pedagógico y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito Trujillo* [Tesis de grado. Universidad Cesar

- Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11073>
- Quero, H. (2010). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. Oxford University Press
- Quiriz, T., & Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RA XIMHAI*, 15(1), 101-115. <https://doi.org/doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq>
- Quispe, M. (2011). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Narcea.
- Ramos, L., & Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 43(169), 144-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. REICE
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. OREALC/UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>
- Rojas, M. (2013). *Significado que los Profesores de un Colegio Particular le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105965>
- Ruiz, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/116/143>
- Saavedra, L. (2018). *El liderazgo pedagógico directoral y los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima* [Tesis de grado académico de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1912>
- Sierra, L. (2009). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista Prelac*, 1, p. 148.
- Sojo, N. N. (2021). Liderazgo transformacional del docente en el ámbito escolar venezolano. *Scientiarium*, (2). Recuperado a partir de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/285>

- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Ugalde Villalobos, M. E., & Canales García, A. L. (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15), Art. 15. <https://doi.org/10.35305/rece.v2i15.541>
- Vargas, S., Narea, M., & Torres-Iribarra, D. (2021). Creencias Epistemológicas en Profesores y su Relación con el Desarrollo Profesional desde la Evaluación Docente. *Psykhé*, 30(2) <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.21809>
- Vásquez, S., Vásquez, S. A., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez-Villanueva, C., & Terry-Ponte, F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 376-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de la información

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

El cuestionario incluye una escala valorativa y solicita la colaboración del participante para responder a todas las preguntas presentadas. Se pide marcar con una "x" la opción que se considere más adecuada para cada interrogante. Se enfatiza la importancia de responder con sinceridad y se asegura la confidencialidad y discreción de las respuestas proporcionadas.

S Siempre 5 CS Casi siempre 4 AV a veces 3 CN Casi nunca 2 N nunca 1

Nº	Ítems de Liderazgo Pedagógico	N	CN	AV	CS	S
D.1 Metas y Expectativas						
1	Considero las ideas y sugerencias de otros.					
2	Soy asertivo en la toma de decisiones.					
3	Expreso mis ideas de forma clara y precisa.					
4	Soy positivo en cualquier situación problemática.					
5	Tengo claro los estándares esperados a lograr, según mis funciones					
6	Cuando forman equipos de trabajo, suelo liderarlos.					
7	En los quipos de trabajo fomento un clima de armonía y colaboración.					
8	Trazo metas para el aprendizaje de los estudiantes					
9	Administro adecuadamente el tiempo en la institución educativa.					
D.2 Gestión de Recursos		N	CN	AV	CS	S
10	Administro adecuadamente los recursos que me son asignados.					
11	Participo como agente activo en el desarrollo del plan anual del trabajo.					
12	Desarrollo mis actividades programadas dentro del PAT, según lo planificado.					
13	Rindo cuentas claras de los recursos asignados.					
14	Distribuyo los recursos que se me brindan proporcionalmente entre mis estudiantes, de ser el caso.					
15	Priorizo los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes.					
D.3 Planificación y Evaluación		N	CN	AV	CS	S
16	Demuestro eficiencia en el desarrollo de mis funciones					
17	Me capacito permanentemente					
18	Me intereso por el aprendizaje de los estudiantes					
19	Demuestro habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre los agentes educativos (profesores, alumnos y PPFF).					
20	Tengo apertura al monitoreo por parte del director.					
21	Tengo apertura en cuanto al acompañamiento por parte del director, bajo un entendimiento mutuo de crecimiento profesional.					
22	Soy innovador y me capacito para mejorar mi desempeño docente.					
23	Logro los resultados pedagógicos y objetivos esperados.					
24	Enseño en el marco de los aprendizajes fundamentales.					
25	Canalizo oportunamente los materiales educativos para la enseñanza-aprendizaje.					
26	Hago uso adecuado de las rutas de aprendizaje en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
27	Administro mi tiempo de enseñanza a los alumnos, así como la del seguimiento a la elaboración de las actividades diarias (tareas).					
28	En la evaluación de fin de año, sé que he logrado cumplir mis actividades asignadas en el Plan Anual de Trabajo.					
D.4 Desarrollo Personal		N	CN	AV	CS	S
29	Busco mi perfeccionamiento profesional.					

30	Me encuentro estudiando un posgrado.					
31	Me he inscrito en talleres de capacitación para mi desarrollo profesional en el marco de las rutas de aprendizaje.					
32	Me he inscrito en cursos de capacitación en el marco de los aprendizajes fundamentales.					
33	He logrado desarrollar métodos innovadores para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.					
34	Considero que me actualizo permanentemente.					

DESEMPEÑO DOCENTE

El cuestionario incluye una escala valorativa y solicita la colaboración del participante para responder a todas las preguntas presentadas. Se pide marcar con una "x" la opción que se considere más adecuada para cada interrogante. Se enfatiza la importancia de responder con sinceridad y se asegura la confidencialidad y discreción de las respuestas proporcionadas.

S Siempre 5 CS Casi siempre 4 AV a veces 3 CN Casi nunca 2 N nunca 1

N°	Ítem - Desempeño Docente	1	2	3	4	5
D.1 Pedagogía						
	Demuestro dominio de la materia que enseño.					
	Mantengo el orden y disciplina en la clase.					
	Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase.					
	Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos.					
	Hago uso de los materiales educativos de forma permanente.					
	Hago uso adecuado del tiempo en el aula.					
	Realizo mis actividades pedagógicas en el marco de los aprendizajes fundamentales.					
	Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas de aprendizaje.					
	Evalúo los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente.					
D.2 Cultura		1	2	3	4	5
	Desarrollo actividades considerando la interculturalidad de los estudiantes.					
	Promueve y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes.					
	Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos.					
	Conozco las costumbres principales de la región.					
	Hago uso de las problemáticas de su región y comunicación para desarrollar las actividades diarias.					
	Estoy en constante perfeccionamiento y actualización en temas que afectan el contexto regional del estudiante.					
	Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante.					
	Enseño contenido relacionado con el contexto socio cultural del estudiante.					
	Participo en todas las actividades culturales de la región.					
D.3 Política		1	2	3	4	5
	Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos.					
	Promuevo una enseñanza basada en valores.					
	Promuevo una enseñanza con conocimiento de las instituciones públicas.					
	Incentivo en los niños conocimientos de la historia del Perú					
	Incentivo en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre todos.					
	Promuevo aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región.					
	Promuevo las prácticas de los derechos humanos.					
	Motivo en el aula el respeto por sus compañeros son distinción de raza o género.					
	Resuelvo conflictos a través del diálogo y soluciones pacíficas.					

Anexo 2. Ficha técnica

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Liderazgo pedagógico
Autor y año	Original: Richard Venancio Challco Ayma (2022)
	Adaptación:
Objetivos del instrumento	Recoger información sobre el liderazgo
Usuarios	docentes de I.E. secundaria
Forma de Administración o Modo de aplicación	Individual y grupal
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Grado de confiabilidad Alfa de Cronbach: 0.966

Anexo 3. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Instrumento	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo pedagógico	Bolívar (2017) menciona que ejercer influencia en el mejoramiento educativo implica una distribución y compartición del liderazgo entre los educadores y las comunidades profesionales dedicadas a la enseñanza.	Será medido a través de cuatro dimensiones: Metas y expectativas; asignación de recursos; planificación y evaluación; desarrollo profesional. La escala de medición es tipo Likert	Metas y expectativas Gestión de recursos Planificación y evaluación Desarrollo personal	Cuestionario de liderazgo pedagógico	1-38	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Casi siempre (4) Siempre
Desempeño docente	MINEDU (2014) la define como: un lenguaje común entre quienes trabajan en la educación y los habitantes, en el cual describen los diferentes procesos de enseñanza a través de los cuales reflexionan sobre la combinación de la experiencia y el trabajo, vinculando el trabajo a la metodología cooperativa, utilizada en educación y evaluación profesional, que permite elevar el perfil de los profesionales a través de la experiencia y la práctica.	Será medido mediante tres dimensiones: Pedagógico; Cultural; Política. La escala de medición es tipo Likert	Pedagógica Cultural Política	Cuestionario de desempeño docente	1-27	

Anexo 4. Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 18 de agosto de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0489-2023/UCT-EPG-D

Mg. Ivy Ernestina Bernuy Carbajal:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1540 – CHIMBOTE, ANCASH

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Johanna Neysler Detan Lian**, identificada con DNI N° **40771565**, y a **Jenner Hernán Cipra Arenás**, identificado con DNI N° **18142693**, alumnos del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHIMBOTE 2023**.

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

Mg. Ivy E. Bernuy Carbajal
LE. N° 1540 - SAN JUAN
DIRECTORA
Recibido 18/08/23

Anexo 5. Carta de autorización

Autorización de uso de información de la Institución Educativa

Yo: Mg. Ivy Ernestina Bernuy Carbajal con D.N.I.:32920521, en mi calidad de directora de la Institución Educativa de Educación Inicial "1540", ubicada en José Carlos Mariátegui s/n, San Juan -Chimbote.

OTORGO LA AUTORIZACION,

A los Sr(es): Johanna Neysler Detan Lian, Jennner Hernán Cipra Arenas, identificados con D.N.I. N° :40771565-18142693, del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la institución:

Datos de las docentes encuestadas, información de estadísticos e información que ayuden al desarrollo de dicha tesis, con la finalidad que puedan desarrollar su informe estadístico (x), trabajo de investigación, (x) Tesis para optar el grado de Maestro /Doctor.

() Publique los resultados de investigación en el repositorio de institucional de la UTC.

Indicar si el representante que autoriza la información de la institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con "x" la opción seleccionada.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

D.N.I: 32920521

Los estudiantes declaran los datos emitidos en esta carta y el trabajo de investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, los Estudiantes serán sometidos al inicio del procedimiento disciplinarios correspondientes, asimismo asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

D.N.I:40771565

Firma del Estudiante

D.N.I:18142693

Anexo 6. Consentimiento informado

PARTE 2: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO

Si usted tiene preguntas acerca de sus derechos como participante de este estudio, reclamos o dudas acerca de esta investigación, por favor contáctese con la Investigadora Responsable.

Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a:

1. Proveer información real en los cuestionarios que me suministren y responder de acuerdo a mis concepciones, conocimientos y experiencias así también a utilizar mi lenguaje habitual al escribir, responder o reflexionar.

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio.

Reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo o Siglas del participante: hercyfer76@gmail.com

Sexo: [Masculino] [Femenino]



Firma

PARTE 2: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO

Si usted tiene preguntas acerca de sus derechos como participante de este estudio, reclamos o dudas acerca de esta investigación, por favor contáctese con la Investigadora Responsable.

Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a:

1. Proveer información real en los cuestionarios que me suministren y responder de acuerdo a mis concepciones, conocimientos y experiencias así también a utilizar mi lenguaje habitual al escribir, responder o reflexionar.

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio.

Reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo o Siglas del participante: gjameob@gmail.com

Sexo: [~~Masculino~~] [Femenino]

Firma

PARTE 2: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO

Si usted tiene preguntas acerca de sus derechos como participante de este estudio, reclamos o dudas acerca de esta investigación, por favor contáctese con la Investigadora Responsable.

Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a:

1. Proveer información real en los cuestionarios que me suministren y responder de acuerdo a mis concepciones, conocimientos y experiencias así también a utilizar mi lenguaje habitual al escribir, responder o reflexionar.

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio.

Reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo o Siglas del participante: erickeduardosiguenza1989@gmail.com

Sexo: [Masculino] ☒ [Femenino]

Firma



PARTE 2: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO

Si usted tiene preguntas acerca de sus derechos como participante de este estudio, reclamos o dudas acerca de esta investigación, por favor contáctese con la Investigadora Responsable.

Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a:

1. Proveer información real en los cuestionarios que me suministren y responder de acuerdo a mis concepciones, conocimientos y experiencias así también a utilizar mi lenguaje habitual al escribir, responder o reflexionar.

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio.

Reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo o Siglas del participante: tafurm355@gmail.com

Sexo: [Masculino] ☒ [Femenino]

Firma



PARTE 2: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO

Si usted tiene preguntas acerca de sus derechos como participante de este estudio, reclamos o dudas acerca de esta investigación, por favor contáctese con la Investigadora Responsable.

Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a:

1. Proveer información real en los cuestionarios que me suministren y responder de acuerdo a mis concepciones, conocimientos y experiencias así también a utilizar mi lenguaje habitual al escribir, responder o reflexionar.

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio.

Reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo o Siglas del participante dicsaa2@hotmail.com

Sexo: [Masculino] [Femenino]



Firma

Anexo 7. Matriz de consistencia

Título	Liderazgo pedagógico y desempeño en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023				
Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023	General H_i: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023. H₀: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023.	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023.	Liderazgo pedagógico	Liderazgo pedagógico: Metas y expectativas Asignación de recursos Planificación y evaluación Desarrollo personal	Enfoque Cuantitativa Tipo Básico Métodos No experimental, transversal Método de investigación Hipotético-deductivo. Diseño de investigación Descriptiva-correlacional Dónde:
	Hipótesis específicas H₁: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en docentes de una IE del Chimbote, 2023. H₂: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023. H₃: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023.	Objetivos específicos O1: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pedagógica en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023. O2: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión cultural en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023. O3: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión política en docentes de una IE del distrito de Chimbote, 2023.	Desempeño o Docente	Desempeño docente: Pedagógica Cultural Política	

Anexo 8. Validación de instrumentos



Trujillo, 22 de agosto del 2023

Lic. Johanna Neysler Detan Lian

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Johanna Neysler Detan Lian / Jenner Hernán Cipra Arenas estudiante/egresado del Programa de maestría en Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (I.E.) DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Lic. Jenner Hernán Cipra Arenas

Lic. Johanna Neysler Detan Lian

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Bernuy Carbajal Ivy Ernestina.
 1.2 Institución donde labora: I.E.I.: 1540 "San Juan"
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del liderazgo pedagógico – cuestionario de desempeño docente
 1.4 Autor del instrumento: Richard Venancio Chalco Ayma, Ministerio de Educación
 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (I.E.) DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apto para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha: Chimbote, 22 de agosto de 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI :32920521 Teléfono:943464850

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación				
	E	B	M	X	C
01	Considero las ideas y sugerencias de otros.	X			
02	Soy asertivo en la toma de decisiones	X			
03	Expreso mis ideas de forma clara y precisa	X			
04	Soy positivo en cualquier situación problemática	X			
05	Tengo claro los estándares esperados a lograr, según mis funciones	X			
06	Cuando forman equipos de trabajo, suelo liderarlos.	X			
07	En los equipos de trabajo participo en la creación de un clima de armonía colaboración.	X			
08	Trazo metas para el aprendizaje de los estudiantes	X			
09	Administro adecuadamente el tiempo en la institución educativa.	X			
10	Administro adecuadamente los recursos que me son asignados.	X			
11	Participo como agente activo en el desarrollo del plan anual del anual del trabajo.	X			
12	Desarrollo mis actividades programadas dentro del PAT, según lo planificado	X			
13	Rindo cuentas claras de los recursos asignados.	X			
14	Distribuyo los recursos que se me brindan proporcionalmente entre mis estudiantes, de ser el caso.	X			
15	Priorizo los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes.	X			
16	Demuestro eficiencia en el desarrollo de mis funciones	X			
17	Me actualizo y capacito pertinentemente.	X			
18	Me intereso por el aprendizaje de los estudiantes	X			
19	Poseo habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre las agentes educativas (profesores, alumnos y PPFF)	X			
20	Tengo apertura al monitoreo por parte del director	X			
21	Tengo apertura en cuanto al acompañamiento por parte del director, bajo un entendimiento mutuo de crecimiento profesional.	X			
22	Soy innovador y me capacito para mejor mi desempeño docente	X			

23	Logro de resultados pedagógicos y objetivos esperados	X				
24	Enseño en el marco de los aprendizajes fundamentales	X				
25	Canalizo oportunamente los materiales educativos para la enseñanza - aprendizaje	X				
26	Hago uso adecuado de las rutas de aprendizaje en el proceso de enseñanza - aprendizaje	X				
27	Administro mi tiempo de enseñanza a los alumnos, así como la del seguimiento a la elaboración de las actividades diarias (tareas)	X				
28	En la evaluación de fin de año, sé que he logrado cumplir mis actividades asignadas en el plan anual de trabajo	X				
29	Busco mi perfeccionamiento profesional	X				
30	Me encuentro estudiando un posgrado	X				
31	Me he inscrito en talleres de capacitación para mi desarrollo profesional en el marco de las rutas de aprendizaje	X				
32	Me he inscrito en cursos de capacitaciones en el marco de los aprendizajes fundamentales	X				
33	He logrado desarrollar métodos innovadores para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.	X				
34	Considero que me actualizo permanentemente	X				
TOTAL						

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					
		E	B	M	X	C
01	Demuestro dominio de la materia que enseño.	X				
02	Mantengo el orden y disciplina en la clase	X				
03	Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase	X				
04	Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos	X				
05	Hago uso de los materiales educativos de forma permanente	X				
06	Hago uso adecuado del tiempo en el aula	X				
07	Realizo mis actividades pedagógicas Enel marco de los aprendizajes fundamentales	X				
08	Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas de aprendizaje	X				
09	Evalúo los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente	X				
10	Desarrollo actividades considerando la intercultural de los estudiantes	X				
11	Promueve y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes	X				
12	Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos	X				
13	Conozco las costumbres principales de la región	X				
14	Hago uso de las problemáticas de su región y comunicación para desarrollar las actividades diarias	X				
15	Estoy en constante perfeccionamiento y actualizaciones en temas que afectan el contexto regional del estudiante	X				
16	Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante	X				
17	Enseño contenido relacionado con el contexto socio cultural del estudiante	X				
18	Participo en todas las actividades culturales de la región	X				
19	Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos	X				
20	Promueven una enseñanza basada en valores	X				
21	Promueve una enseñanza con conocimiento de las instituciones publicas	X				
22	Incentivo en los niños conocimientos de las historias del Perú	X				
23	Incentivo en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre todos	X				
24	Promuevo aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentrar problemas de la comunidad y región	X				

25	Promuevo las practicas de los derechos humanos	X				
26	Motivo en el aula el respeto por sus compañeros son distinción de raza y genero	X				
27	Resuelvo conflicto a través del diálogo y soluciones pacíficas	X				
TOTAL						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Bermuy Carbajal Ivy Ernestina
 COLEGIATURA: 0532920521
 DNI: 32920521


 Firma

Fecha: 22/08/2023

Trujillo, 22 de agosto del 2023

Lic. Johanna Neysler Detan Lian

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Johanna Neysler Detan Lian / Jenner Hernán Cipra Arenas estudiante/egresado del Programa de maestría en Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (I.E.) DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2022.

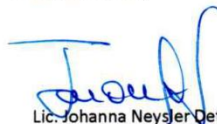
En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Jenner Hernán Cipra Arenas



Lic. Johanna Neysler Detan Lian

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg: Lavado Morillo María Leonor
 1.2 Institución donde labora: Paraíso de niños
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del liderazgo pedagógico- Cuestionario de desempeño docente
 1.4 Autor del instrumento: Richard Venancio Chalco Ayma, Ministerio de Educación
 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO PEDAGOGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (I.E) DEL DISTRITO DE CHIMNOTE,2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apto para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha: Chimbote ,22 de Agosto de 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 32949202 Teléfono: 935392745

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación	E	B	M	X	C
01	Considero las ideas y sugerencias de otros.	X				
02	Soy asertivo en la toma de decisiones	X				
03	Expreso mis ideas de forma clara y precisa	X				
04	Soy positivo en cualquier situación problemática	X				
05	Tengo claro los estándares esperados a lograr, según mis funciones	X				
06	Cuando forman equipos de trabajo, suelo liderarlos.	X				
07	En los equipos de trabajo participo en la creación de un clima de armonía colaboración.	X				
08	Trazo metas para el aprendizaje de los estudiantes	X				
09	Administro adecuadamente el tiempo en la institución educativa.	X				
10	Administro adecuadamente los recursos que me son asignados.	X				
11	Participo como agente activo en el desarrollo del plan anual del anual del trabajo.	X				
12	Desarrollo mis actividades programadas dentro del PAT, según lo planificado	X				
13	Rindo cuentas claras de los recursos asignados.	X				
14	Distribuyo los recursos que se me brindan proporcionalmente entre mis estudiantes, de ser el caso.	X				
15	Priorizo los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes.	X				
16	Demuestro eficiencia en el desarrollo de mis funciones	X				
17	Me actualizo y capacito pertinentemente.	X				
18	Me intereso por el aprendizaje de los estudiantes	X				
19	Poseo habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre las agentes educativas (profesores, alumnos y PPFF)	X				
20	Tengo apertura al monitoreo por parte del director	X				
21	Tengo apertura en cuanto al acompañamiento por parte del director, bajo un entendimiento mutuo de crecimiento profesional.	X				
22	Soy innovador y me capacito para mejor mi desempeño docente	X				

23	Logro de resultados pedagógicos y objetivos esperados	X				
24	Enseño en el marco de los aprendizajes fundamentales	X				
25	Canalizo oportunamente los materiales educativos para la enseñanza - aprendizaje	X				
26	Hago uso adecuado de las rutas de aprendizaje en el proceso de enseñanza - aprendizaje	X				
27	Administro mi tiempo de enseñanza a los alumnos, así como la del seguimiento a la elaboración de las actividades diarias (tareas)	X				
28	En la evaluación de fin de año, sé que he logrado cumplir mis actividades asignadas en el plan anual de trabajo	X				
29	Busco mi perfeccionamiento profesional	X				
30	Me encuentro estudiando un posgrado	X				
31	Me he inscrito en talleres de capacitación para mi desarrollo profesional en el marco de las rutas de aprendizaje	X				
32	Me he inscrito en cursos de capacitaciones en el marco de los aprendizajes fundamentales	X				
33	He logrado desarrollar métodos innovadores para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.	X				
34	Considero que me actualizo permanentemente	X				
TOTAL						

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					
		E	B	M	X	C
01	Demuestro dominio de la materia que enseño.	X				
02	Mantengo el orden y disciplina en la clase	X				
03	Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase	X				
04	Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos	X				
05	Hago uso de los materiales educativos de forma permanente	X				
06	Hago uso adecuado del tiempo en el aula	X				
07	Realizo mis actividades pedagógicas Enel marco de los aprendizajes fundamentales	X				
08	Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas de aprendizaje	X				
09	Evaluó los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente	X				
10	Desarrollo actividades considerando la intercultural de los estudiantes	X				
11	Promueve y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes	X				
12	Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos	X				
13	Conozco las costumbres principales de la región	X				
14	Hago uso de las problemáticas de su región y comunicación para desarrollar las actividades diarias	X				
15	Estoy en constante perfeccionamiento y actualizaciones en temas que afectan el contexto regional del estudiante	X				
16	Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante	X				
17	Enseño contenido relacionado con el contexto socio cultural del estudiante	X				
18	Participo en todas las actividades culturales de la región	X				
19	Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos	X				
20	Promueven una enseñanza basada en valores	X				
21	Promueve una enseñanza con conocimiento de las instituciones publicas	X				
22	Incentivo en los niños conocimientos de las historias del Perú	X				
23	Incentivo en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre todos	X				
24	Promuevo aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región	X				

25	Promuevo las practicas de los derechos humanos	X				
26	Motivo en el aula el respeto por sus compañeros son distinción de raza y genero	X				
27	Resuelvo conflicto a través del diálogo y soluciones pacíficas	X				
TOTAL						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg: Lavado Morillo María Leonor
COLEGIATURA: 0532949202
DNI: 32949202


Firma

Fecha: 22/08/2023

Trujillo, 22 de agosto del 2023

Lic. Johanna Neysler Detan Lian

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Johanna Neysler Detan Lian / Jenner Hernán Cipra Arenas estudiante/egresado del Programa de maestría en Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (I.E.) DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Jenner Hernán Cipra Arenas



Lic. Johanna Neysler Detan Lian

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dra. Hurtado Chancafe Violeta
 1.2 Institución donde labora: Universidad Cesar vallejo -Sede Chimbote
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del liderazgo pedagógico- Cuestionario de desempeño docente
 1.4 Autor del instrumento: Richard Venancio Chalco Ayma, Ministerio de Educación
 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO PEDAGOGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA (I.E) DEL DISTRITO DE CHIMNOTE,2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apto para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha: Chimbote, 22 de Agosto de 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI : 32824096 Teléfono: 945974032

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación				
	E	B	M	X	C
01	Considero las ideas y sugerencias de otros.	X			
02	Soy asertivo en la toma de decisiones	X			
03	Expreso mis ideas de forma clara y precisa	X			
04	Soy positivo en cualquier situación problemática	X			
05	Tengo claro los estándares esperados a lograr, según mis funciones	X			
06	Cuando forman equipos de trabajo, suelo liderarlos.	X			
07	En los equipos de trabajo participo en la creación de un clima de armonía colaboración.	X			
08	Trazo metas para el aprendizaje de los estudiantes	X			
09	Administro adecuadamente el tiempo en la institución educativa.	X			
10	Administro adecuadamente los recursos que me son asignados.	X			
11	Participo como agente activo en el desarrollo del plan anual del anual del trabajo.	X			
12	Desarrollo mis actividades programadas dentro del PAT, según lo planificado	X			
13	Rindo cuentas claras de los recursos asignados.	X			
14	Distribuyo los recursos que se me brindan proporcionalmente entre mis estudiantes, de ser el caso.	X			
15	Priorizo los recursos en relación a las necesidades de los estudiantes.	X			
16	Demuestro eficiencia en el desarrollo de mis funciones	X			
17	Me actualizo y capacito pertinentemente.	X			
18	Me intereso por el aprendizaje de los estudiantes	X			
19	Poseo habilidades para establecer relaciones armónicas y afectivas entre las agentes educativas (profesores, alumnos y PPFF)	X			
20	Tengo apertura al monitoreo por parte del director	X			
21	Tengo apertura en cuanto al acompañamiento por parte del director, bajo un entendimiento mutuo de crecimiento profesional.	X			
22	Soy innovador y me capacito para mejor mi desempeño docente	X			

23	Logro de resultados pedagógicos y objetivos esperados	X				
24	Enseño en el marco de los aprendizajes fundamentales	X				
25	Canalizo oportunamente los materiales educativos para la enseñanza - aprendizaje	X				
26	Hago uso adecuado de las rutas de aprendizaje en el proceso de enseñanza - aprendizaje	X				
27	Administro mi tiempo de enseñanza a los alumnos, así como la del seguimiento a la elaboración de las actividades diarias (tareas)	X				
28	En la evaluación de fin de año, sé que he logrado cumplir mis actividades asignadas en el plan anual de trabajo	X				
29	Busco mi perfeccionamiento profesional	X				
30	Me encuentro estudiando un posgrado	X				
31	Me he inscrito en talleres de capacitación para mi desarrollo profesional en el marco de las rutas de aprendizaje	X				
32	Me he inscrito en cursos de capacitaciones en el marco de los aprendizajes fundamentales	X				
33	He logrado desarrollar métodos innovadores para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.	X				
34	Considero que me actualizo permanentemente	X				
TOTAL						

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					
		E	B	M	X	C
01	Demuestro dominio de la materia que enseño.	X				
02	Mantengo el orden y disciplina en la clase	X				
03	Propicio que los estudiantes pregunten y participen en clase	X				
04	Desarrollo mi sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos	X				
05	Hago uso de los materiales educativos de forma permanente	X				
06	Hago uso adecuado del tiempo en el aula	X				
07	Realizo mis actividades pedagógicas Enel marco de los aprendizajes fundamentales	X				
08	Desarrollo actividades educativas en el marco de las rutas de aprendizaje	X				
09	Evaluó los aprendizajes de los estudiantes de forma permanente	X				
10	Desarrollo actividades considerando la intercultural de los estudiantes	X				
11	Promueve y planifico las sesiones tomando en cuenta el contexto y las necesidades sociales de los estudiantes	X				
12	Atiendo con entusiasmo a estudiantes inclusivos	X				
13	Conozco las costumbres principales de la región	X				
14	Hago uso de las problemáticas de su región y comunicación para desarrollar las actividades diarias	X				
15	Estoy en constante perfeccionamiento y actualizaciones en temas que afectan el contexto regional del estudiante	X				
16	Organizo y planifico las actividades de acuerdo al entorno del estudiante	X				
17	Enseño contenido relacionado con el contexto socio cultural del estudiante	X				
18	Participo en todas las actividades culturales de la región	X				
19	Realizo actividades que promueven la participación ciudadana en los temas políticos	X				
20	Promueven una enseñanza basada en valores	X				
21	Promueve una enseñanza con conocimiento de las instituciones publicas	X				
22	Incentivo en los niños conocimientos de las historias del Perú	X				
23	Incentivo en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre todos	X				
24	Promuevo aprendizajes fundamentales que permiten a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad y región	X				

25	Promuevo las prácticas de los derechos humanos	X				
26	Motivo en el aula el respeto por sus compañeros son distinción de raza y género	X				
27	Resuelvo conflicto a través del diálogo y soluciones pacíficas	X				
TOTAL						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra: Hurtado Chancay Violeta
 COLEGIATURA: 0532824096
 DNI: 32824096


 Firma

Fecha: 22/ 08/2023

Anexo 9. Imagen de porcentaje de Turnitin

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHIMBOTE 2023

