

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO**  
**EDUCATIVO**



---

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO**  
**DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL**  
**PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANA O, PACHITEA 2022**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA**  
**EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO**  
**EDUCATIVO**

**TESISTA: HERRERA AQUINO ROSARIO LUCIA**  
**ASESOR: MG. ALVARADO ECHEVARRIA FIDEL**

**HUÁNUCO – PERÚ**  
**2023**

## **DEDICATORIA**

Gracias al Señor por colmarme de bendiciones infinitas cada día.

A mis padres, que lucharon para convertirme en una gran profesional; a todos mis seres queridos por su sonrisa que baña mi esperanza de manera constante.

A las personas, que aspiran el cambio y tienen la esperanza de construir un mundo mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme cumplir mis metas. A la Universidad por la ayuda que brinda a los profesionales para seguir creciendo y por el compromiso que tiene por la mejora de la calidad educativa en nuestro país. A los catedráticos que formaron parte de mi formación profesional y del logro de este reto emprendido.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022”. Cuyo objetivo principal fue determinar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. La investigación fue de tipo básica debido a que se evidenciaron los problemas que presentan el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Panao, Pachitea. El nivel del estudio fue de tipo explicativo y se desarrolló bajo un diseño de investigación no experimental. La muestra utilizada fue de 38 docentes que son parte de las instituciones educativas establecidas en la población. El instrumento utilizado fue el Cuestionario, el cual fue validado mediante el juicio de experto y el coeficiente de confiabilidad del instrumento mediante el Alpha de Cronbach. Para el procesamiento de datos y la obtención de las tablas y figuras se utilizaron los softwares Spss Statistics 25 y Excel. Los resultados mostraron que el liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.

**Palabras claves:** Liderazgo pedagógico, Desempeño docente, Planificación curricular, Gestión didáctica y Evaluación de los aprendizajes.



## ABSTRACT

The present research work has the title "Pedagogical leadership of the director and teaching performance in educational institutions of the primary level of the district of Panao, Pachitea 2022". Whose main objective was to determine the incidence of the pedagogical leadership of the director in the performance of the teachers of the educational institutions of the primary level of the district of Panao, Pachitea 2022. The investigation was of a basic type because the problems presented by the leadership were evident. pedagogy of the director and the teaching performance in the educational institutions of the primary level in the district of Panao, Pachitea. The level of the study was explanatory and was developed under a non-experimental research design. The sample used was 38 teachers who are part of the educational institutions established in the population. The instrument used was the Questionnaire, which was validated through expert judgment and the reliability coefficient of the instrument through Cronbach's Alpha. For data processing and obtaining the tables and figures, the Spss Statistics 25 and Excel software were used. The results showed that the pedagogical leadership of the director significantly affects the performance of the teachers of the educational institutions of the primary level of the district of Panao, Pachitea 2022. This thanks to the fact that the level of significance was 0.000, being less than 0.05 indicating that the correlation is significant.

**Keywords:** Pedagogical leadership, Teacher performance, Curricular planning, Didactic management and Learning evaluation.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 Fundamentación del problema.....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3 Viabilidad de la investigación.....	17
1.4 Formulación del problema.....	17
1.4.1 Problema general.....	17
1.4.2 Problemas específicos.....	18
1.5 Formulación de objetivos.....	18
1.5.1 Objetivo general.....	18
1.5.2 Objetivos específicos.....	18
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	19
2.1 Formulación de las hipótesis.....	19
2.1.1 Hipótesis general.....	19
2.1.2 Hipótesis específicas.....	19
2.2 Operacionalización de variables.....	20

2.3	Definición operacional de las variables.....	22
2.3.1	Variable independiente: Liderazgo pedagógico del director .....	22
2.3.2	Variable dependiente: Desempeño docente .....	22
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....		23
3.1	Antecedentes de investigación .....	23
3.1.1	A nivel internacional .....	23
3.1.2	A nivel nacional .....	24
3.1.3	A nivel local .....	26
3.2	Bases teóricas .....	27
3.2.1	Liderazgo pedagógico del director.....	27
3.2.2	Desempeño docente .....	33
3.3	Bases conceptuales .....	40
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....		42
4.1	Ámbito .....	42
4.2	Tipo y nivel de investigación .....	42
4.2.1	Tipo de estudio.....	42
4.2.2	Nivel de estudio.....	43
4.3	Población y muestra .....	43
4.3.1	Descripción de la población.....	43
4.3.2	Muestra y método de muestreo .....	44
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión .....	44
4.4	Diseño de investigación.....	45
4.5	Técnicas e instrumentos .....	46
4.5.1	Técnicas.....	46
4.5.2	Instrumentos.....	46
4.5.2.1	Validación de instrumentos para la recolección de datos. ....	47

4.5.2.2	Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.....	48
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	48
4.7	Aspectos éticos .....	48
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		49
5.1	Análisis descriptivo .....	49
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	56
5.3	Discusión de resultados .....	61
5.4	Aporte científico de la investigación.....	62
CONCLUSIONES.....		63
SUGERENCIAS .....		64
REFERENCIAS .....		65
A N E X O S.....		70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Total de docentes de los centros educativos .....	43
Tabla 2 Resumen de instrumentos .....	47
Tabla 3 Juicio mediante expertos .....	47
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos.....	48
Tabla 5 Liderazgo pedagógico del director.....	49
Tabla 6 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	50
Tabla 7 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	51
Tabla 8 Desempeño docente .....	52
Tabla 9 Planificación curricular .....	53
Tabla 10 Gestión didáctica.....	54
Tabla 11 Evaluación de los aprendizajes .....	55
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	56
Tabla 13 Contrastación de hipótesis general.....	57
Tabla 14 Contrastación de hipótesis específica 1 .....	58
Tabla 15 Contrastación de hipótesis específica 2 .....	59
Tabla 16 Contrastación de hipótesis específica 3 .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo pedagógico del director .....	49
Figura 2 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes .....	50
Figura 3 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	51
Figura 4 Desempeño docente .....	52
Figura 5 Planificación curricular.....	53
Figura 6 Gestión didáctica .....	54
Figura 7 Evaluación de los aprendizajes.....	55

## INTRODUCCIÓN

El Liderazgo pedagógico es importante dentro de los establecimientos educativos, puesto que este coopera con el desarrollo educativo, tanto con el desarrollo de los docentes, como con el de los estudiantes. En las instituciones educativas siempre se hace necesario que el director asuma la conducción real de la organización con el fin de actuar y alcanzar metas comunes, principalmente en lo referente al aspecto pedagógico.

La realidad educativa del liderazgo en el Perú no dista mucho de lo que ocurre en lo internacional. La calidad de enseñanza de las instituciones de nivel primario como de secundario sufre una crisis dada por la gestión de los directivos escolares, así como el desempeño docente, en otras palabras, el liderazgo pedagógico directoral se centra principalmente en áreas administrativas dejando de lado las orientaciones de los procesos de pedagogía como de la búsqueda de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Es por esto que en la presente investigación se estudió de qué manera influye el liderazgo pedagógico del director en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Panao, Pachitea.

Por tanto, se vio conveniente estructurar la presente investigación de la siguiente manera:

Capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación, en este capítulo se desarrollaron, la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, se formularon el problema general y específicos como también el objetivo general y específicos.

El Capítulo II. Sistema de hipótesis, este capítulo comprende la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables.

Capítulo III. Marco teórico, comprende los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

Capítulo IV. Metodología, que comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

El capítulo V. Resultados y discusión la cual comprende, el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación.

Finalmente, se llega a las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.



## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema**

La educación es fundamental en la vida de cualquier persona independientemente de los rasgos de cada uno de ellos, de su origen e inclusive de su nacionalidad; en ese sentido, los centros educativos cumplen un papel importante dentro de la sociedad, por ello lo que cada país pretende es adecuar tanto la infraestructura como calidad de profesores y asimismo el liderazgo directivo para lograr un óptimo desarrollo de la enseñanza – aprendizaje para con los estudiantados (Rodríguez et al., 2020).

No obstante, en referencia a la última que el sistema educativo y, por ende, es Estado busca mejorar, el liderazgo pedagógico directoral, en diversos países esto no es fácil de notar en las escuelas; además, presenta inconvenientes normativos (marco legal educacional), aspectos de falta de carácter y actitud y lo que es lo más importante, la capacidad para el óptimo desarrollo del liderazgo del director (Leiva et al., 2016; Llorent et al., 2017; Rodríguez et al., 2020). Dichos problemas se presentan en parte España, Chile e incluso en los países de la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En el estudio de Teaching and Learning International Survey (TALIS) en el 2013, España sale con una puntuación más baja en relación con el liderazgo pedagógico del director; en la que además enfatiza que estos no han sido o tenido alguna formación sobre el liderazgo, por lo que todo ello ha llevado a tener menos participaciones y observaciones en la enseñanza de los estudiantes, lo cual de este último argumento el resultado es inferior a los países que son parte de la OCDE (Llorent et al., 2017; Rodríguez et al., 2020).

En ese marco, Rodríguez et al. (2020) asimismo menciona sobre la gran dificultad que tiene el liderazgo del director escolar debido a que existen continuos cambios de las normativas tanto en las metodologías como en las evaluaciones de los estudiantes, con lo cual limita enormemente el trabajo de estos; del modo parecido, Llorent et al (2017) recalca lo afirmado en darle más protagonismo, en un aspecto normativo, en lo estrictamente administrativo que en la enseñanza. En

consonancia, en Chile también se evidencia los problemas que ocurren en referencia al liderazgo pedagógico directoral ya que Leiva et al. (2016) argumenta que el interés que se otorga no es significativo, por lo que es una gran limitante.

En cuanto al entorno nacional, Perú, la realidad educativa del liderazgo no dista mucho de lo que ocurre en lo internacional. La calidad de enseñanza de las instituciones de nivel primario como de secundario sufre una crisis dada por la gestión de los directivos escolares, así como el desempeño docente, en otras palabras, el liderazgo pedagógico directoral se centra principalmente en áreas administrativas dejando de lado las orientaciones de los procesos de pedagogía como de la búsqueda de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, la cual Sosa (2019) lo denomina el “letargo administrativo” (p. 13).

Además de ello, existen problemas realmente preocupantes sobre la autonomía de los centros educativos, ya que el Ministerio de Educación (MINEDU) toma decisiones importantes de los cuales se encuentra los recursos, es así que los establecimientos educativos no tienen un presupuesto específico; y, lo peor de todo esto es la enorme deficiente y debilidad de liderazgo que tiene. Dicho contexto permite identificar que el liderazgo pedagógico del director, explicada, por una parte, se vea con problemas; problemas en las tomas decisiones en contrataciones, en las actuaciones de las necesidades urgentes de la institución, en las condiciones de aprendizaje, entre otros (López, 2018).

Siguiendo, Huamán (2018) afirma que en las instituciones de educación básica muestran dificultades con respecto al rol específico y de las atribuciones de los directivos, por lo que el liderazgo de este enfrenta problemas de identidad y funciones claras. No quedando ahí, como se dijo en el anterior párrafo, las acciones del sistema nacional educativo son precarias e insuficientes con pocas iniciativas para mejorar el liderazgo directoral, por ende, el aprendizaje de los estudiantes no mejora. Lo anterior entra dentro del argumento que los directores es el segundo, después de las intervenciones del docente, que influye indirectamente en el proceso de aprendizaje de los educandos.

En el caso de las instituciones educativas rurales de la Provincia de Ica, Achcaray (2018) enfatiza que, tanto las instituciones educativas peruanas y las instituciones rurales de la provincia de Ica la diversidad de los problemas y

falencias son enormes, y dentro de ellas se encuentra la falta y ausencia de un liderazgo pedagógico directoral; asimismo, “las limitadas capacidades pedagógicas que exhiben los docentes” (p. 16).

Pasando a un contexto más pequeño, el de la región de Huánuco, el panorama tampoco es alentador. Entre los problemas que existe en las instituciones educativas básicas es el mínimo interés que se otorga de parte del MINEDU como de los mismos directores, de este último es en referencia a las horas insuficientes para el aspecto esencial que es el liderazgo pedagógico; por lo que se entiende que la mayoría de las horas lo dedican a la parte administrativa y a las emergencias que surgen del día a día en relación a ello, tales como: “realizando tareas administrativas, atendiendo problemas edilicios, cumpliendo con exigencias externas, alejados de los temas pedagógicos le dan la espalda al aprendizaje” (Alvarado, 2019, p. 3).

Todas estas actividades llevan a desenfocarse en el otro papel fundamental de los directivos como la gestión de las condiciones, así como también de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, lo cual ocurre en los colegios del interior de la región.

De igual manera, Cárdenas (2019) concretamente señala la poca práctica del liderazgo pedagógico del director en los establecimientos educativos, a lo que también denomina la “capacidad técnica de director” (p. 12), razón por la cual no existe metas de aprendizaje de los estudiantes y, además de ello, los materiales y documentos de apoyo pedagógico no son revisados, ni tampoco hay el apoyo técnico ni apoyo en las evaluaciones; asimismo, hay un notorio desinterés de los procesos metodológicos como en la monitorización del aprendizaje.

En nivel institucional, los centros educativos de nivel primario de Panao, Pachitea, muestran fuertes inconvenientes que, el liderazgo es poco manejado, ya que no existe coordinación de los directivos con el docente para las sesiones, por lo que la mejora como las condiciones en la educación de los estudiantes es inadecuada con una enorme precariedad de deficiencia en los procesos de enseñanza, comprendiéndose como la falta de supervisión de la enseñanza en las aulas y, asimismo, la colaboración con otras escuelas

Las causas que llevan al poco e inadecuado liderazgo pedagógico en las instituciones se encuentran entre el marco normativo (cambios curriculares), poca y limitada autonomía de los centros educativos y más de la administración de este campo; la formación precaria que reciben los docentes y que luego pasan a ser directores estos mismos; el olvido del sistema educativo regulador y promulgador de estos aspectos de liderazgo.

Las consecuencias de los problemas de esta falta de práctica del liderazgo pedagógico directoral son que, por una parte, el compromiso de los docentes como de los estudiantes pueden desfavorecer la mejora de la enseñanza y aprendizaje; asimismo, puede provocar reducir la productividad y el rendimiento de los estudiantes y docentes; por consiguiente, el clima educacional se vuelve inadecuado.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

Quezada (2010), verifica que “la justificación contiene los argumentos fundamentales que sustentan la investigación a realizar, enfatizando aquellos de carácter técnico y social principalmente” (p. 56).

En la opinión de Prieto y Hoz (2017), argumentan que “la finalidad de justificar algún trabajo de investigación es brindar argumentos para explicar la importancia del tema o problema, o dar cuenta de la exploración y uso de nuevas metodologías y teorías” (p. 79).

Analizando todo lo que definen los autores se podrá decir que se usó:

### **Justificación metodológica**

Aquí vale la pena indicar que al ser aplicada el estudio se utilizó diversas técnicas para la facilitación de la parte teórica como para la data de los 38 profesores de las diversas instituciones de Panao, Pachitea. Asimismo, con el instrumento se pudo plantear preguntas acordes a las características del estudio obteniendo así respuestas de los docentes. También el estudio proporcionó instrumentos validados por cinco expertos.

### **Justificación práctica**

Si bien dentro del estudio se analizó con seis instituciones educativas y los investigados fueron los 38 docentes, por tanto, se pudo determinar que dificultades

se están presentando respecto al liderazgo pedagógico del directos y el desempeño docente.

Una vez identificado las dificultades que se están generando se proporcionó soluciones favorables para mejorar la situación.

### **Justificación teórica**

Dentro de lo que se llegó a proporcionar con los resultados, se pudo generar un aporte a la comunidad investigadora mediante la interpretación crítica que se otorgó. Asimismo, con todo el desarrollo del estudio puede ser utilizada como una referencia para una investigación a mayor profundidad.

### **Importancia**

Hay que señalar que el liderazgo pedagógico del director implica gestionar qué condiciones contribuirán a mejorar el aprendizaje y como también se debería orientar los procesos pedagógicos de aprendizaje, esto describe lo que el director de las seis instituciones debería otorgar hacia los docentes. No obstante, los docentes en su desempeño deberían planificar el currículo conforme a las urgencias de sus educandos, contar con una gestión didáctica y evaluar si los aprendizajes están siendo retenidos.

Con todo y lo anterior en muchos colegios no se ponen énfasis a estos temas lo que conlleva a que el docente brinde una enseñanza no satisfactoria y al final el que se ve perjudicado es el educando, por ende, fue necesario conocer que viene ocurriendo dentro de las seis instituciones a investigar.

## **1.3 Viabilidad de la investigación**

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, se podrá afirmar que fue viable debido a:

1. Que se poseyeron los recursos y materiales necesarios para el desarrollo de la investigación.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo el liderazgo pedagógico del director incide en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera el liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?
- b. ¿Cuál es la incidencia del liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?
- c. ¿De qué forma el liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?

### **1.5 Formulación de objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

#### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a. Explicar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- b. Analizar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- c. Evaluar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1 Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1 Hipótesis general

- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director no incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>G</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

#### 2.1.2 Hipótesis específicas

- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director no incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>1</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
  
- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director no incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>2</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
  
- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director no incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>3</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

## 2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
<b>VI: Liderazgo pedagógico del director</b>	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Diagnóstico del entorno institucional.</li> <li>✚ Uso óptimo de recursos disponibles.</li> <li>✚ Uso óptimo del tiempo.</li> <li>✚ Buen clima escolar.</li> <li>✚ Uso óptimo de los recursos.</li> <li>✚ Resolución de conflictos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.</li> <li>2. Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>3. Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.</li> <li>4. Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>5. Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.</li> <li>6. Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.</li> </ol>	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Motiva docente.</li> <li>✚ Dirección del equipo administrativo y/o de soporte.</li> <li>✚ Diseño de instrumentos de gestión escolar.</li> <li>✚ Promoción de participación organizada.</li> <li>✚ Implementación de estrategias de transparencia.</li> <li>✚ Proceso de autoevaluación y mejora continua.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>8. Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.</li> <li>9. Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes</li> <li>10. Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>11. Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>12. Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.</li> </ol>	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal



<b>VD: Desempeño docente</b>	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Programación curricular anual.</li> <li>✚ Estrategias metodológicas.</li> <li>✚ Materiales educativos.</li> <li>✚ Indicadores de evaluación.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.</li> <li>2. Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.</li> <li>3. Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.</li> <li>4. Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.</li> </ol>	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
	Gestión didáctica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desarrollo de clases.</li> <li>✚ Aprendizaje colaborativo.</li> <li>✚ Manejo de fundamentos y conceptos del área curricular.</li> <li>✚ Organiza del tiempo.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.</li> <li>6. Con que frecuencia propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.</li> <li>7. Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.</li> <li>8. Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.</li> </ol>	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
	Evaluación de los Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Autoevaluación de las/os estudiantes.</li> <li>✚ Coevaluación de las/os estudiantes.</li> <li>✚ Instrumentos de evaluación.</li> <li>✚ Análisis de resultados obtenidos.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.</li> <li>10. Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.</li> <li>11. Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes</li> <li>12. Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> </ol>	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

## **2.3 Definición operacional de las variables**

### **2.3.1 Variable independiente: Liderazgo pedagógico del director**

Es la capacidad del director para dirigir la institución educativa del modo que se cumplan los objetivos institucionales. Esta variable es de tipo cualitativo, medida en escala ordinal a través de un cuestionario de 12 preguntas con alternativas en escala de likert donde 1= Nunca, 2= Pocas veces, 3= Ocasionalmente, 4= Frecuentemente y 5= Muy frecuentemente. Teniendo como dimensiones a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

### **2.3.2 Variable dependiente: Desempeño docente**

Es el cumplimiento de funciones educativas por parte del docente de manera adecuada. Esta variable es de tipo cualitativo, medida en escala ordinal a través de un cuestionario de 12 preguntas con alternativas en escala de likert donde 1= Nunca, 2= Pocas veces, 3= Ocasionalmente, 4= Frecuentemente y 5= Muy frecuentemente. Teniendo como dimensiones a la planificación curricular, gestión didáctica y la evaluación de los Aprendizajes.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes de investigación

#### 3.1.1 A nivel internacional

Gonzales et al. (2018), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*”, de la Universidad de la Sabana, Colombia. «El objetivo fue: proponer una teoría sustantiva sobre el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de la ciudad de Bogotá (p. 34). Se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 4 directores y 1 estudiante junto a sus padres de cada grado de educación media. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de entrevista y el instrumento utilizado fue guía de entrevista y concluye que el: éxito escolar está relacionado directamente con las acciones que se puedan hacer desde la institución educativa, y por lo tanto la incidencia de los directivos docentes es evidente para que se den las condiciones necesarias para alcanzar el éxito escolar» (p. 157).

Amaya y Choles (2020), en su tesis de maestría titulada “*Acciones de mejora que impulsen una gestión directiva que ayude a superar el impacto negativo en la calidad de la educación en las instituciones públicas del distrito especial turístico y cultural de Riohacha*”, de la Universidad de la Guajira, Colombia. «El objetivo fue: establecer criterios y lineamientos orientadores en la planificación y formación de directivos docentes (p. 13). Se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 24 rectores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de observación y el instrumento utilizado fue la ficha de resumen y concluye que: la educación en las escuelas para el presente y el futuro, requieren y demandan de una verdadera capacitación tanto de los

rectores, como de los coordinadores y docentes que responda a las exigencias del sistema educativo donde se desempeñan» (p. 54).

Jiménez (2017), en su tesis de maestría titulada “*estructura organizacional y desempeño profesional en la escuela isidro ayora de la ciudad de Latacunga. Diseño de un manual de funciones para docentes y directivos*”, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. «El objetivo fue elaborar un Manual de Funciones de docentes y directivos con el diagnóstico e investigación de la estructura y recursos organizacionales, para mejorar el desempeño profesional en la escuela Isidro Ayora de la ciudad de Latacunga (p. 6) se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 26 personas donde 16 son docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica grupos focales y el instrumento utilizado fue cuestionario semiestructurado y concluye que: El Manual de Funciones es un instrumento valioso y fundamental para la institución, ya que los procesos de gestión del talento humano se desarrollarán a cabalidad y en un mejor ambiente de trabajo en donde el grado de confianza y seguridad sea elevado y el desempeño del talento humano cumpla con las expectativas de los usuarios que buscan calidad y calidez» (p. 108).

### **3.1.2 A nivel nacional**

Rojas (2017), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú*”, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. «El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú (p. 25), se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 19 trabajadores donde 18 de ellos fueron docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú, dicho resultado se ha obtenido

habiendo verificado la hipótesis mediante la aplicación del estadístico de prueba t – Student (p. 43). Asimismo, la correlación entre las variables es positiva puesto que el resultado obtenido fue de 0.7091».

Villanueva (2020), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019*”, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. «El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019 (p. 5) se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 20 docentes y 1 director. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y concluye que: se determinó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019. Así lo evidencia el coeficiente de correlación determinado de 0,042 y las investigaciones relacionadas puesta en manifiesto» (p. 52).

Collazos (2018), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo*” del Distrito De José Leonardo Ortiz, Chiclayo, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. «El objetivo fue determinar la relación del Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo del distrito de José Leonardo Ortiz. (p. 36), se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de una muestra de 25 docentes y 1 director. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: se evidencia que existe entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente una correlación moderada con 0,400742603 puntos situación que confirma los resultados en el estado de la cuestión consultada» (p. 53).

### 3.1.3 A nivel local

Sánchez (2018), en su tesis de maestría titulada “*liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa, Chinchao - 2018*”, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. «El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018 (p. 37) se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 22 docentes. Para la recolección de la información se aplicó las técnicas de fichaje, encuesta y observación y los instrumentos utilizados fueron la ficha textual, cuestionario y ficha de resumen. y concluye que: Como el valor de  $p$  (0,005) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que el liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa» (p. 59).

Aliaga y Maylle (2018), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa Horacio Zeballos Games. Huánuco - 2018*”, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. «El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Horacio Zeballos Games - San Pablo de Pillao. Huánuco - 2018 (p. 33), se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional transversal y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 24 docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: se determina que existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Horacio Zeballos Games – San Pablo de Pillao. Huánuco 2018, con un grado de correlación negativa moderada» (p. 64).

Ramos y Silva (2018), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa. Huánuco –*

2018”, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. «El objetivo fue determinar la relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia. Huánuco – 2018 (p. 30) se empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional y con un enfoque cuantitativa, se trabajó con una muestra de 41 docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: se determinó la relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia. Huánuco – 2018, porque el valor del coeficiente de correlación=0.60 nos confirma que existe una correlación positiva media» (p. 50).

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Liderazgo pedagógico del director**

Según Gajardo y Ulloa (2016) señalan que “el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente” (p. 5).

En tal sentido, podemos decir que el liderazgo pedagógico se enfoca en el desarrollo educativo, de tal manera que los docentes puedan desarrollarse profesionalmente.

Cabe resaltar la existencia de tipologías similares al liderazgo pedagógico, las cuales son mencionadas por Bush y Glover (2014) citado en Gajardo y Ulloa (2016), la primera que es el liderazgo instruccional, la cual menciona la relación entre el comportamiento de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes; la segunda es el “liderazgo centrado en el aprendizaje”, el cual se centra en la dependencia del aprendizaje hacia el liderazgo.

Teniendo estas tipologías similares, podemos tener una visión más clara de la diferencia que tiene el liderazgo pedagógico frente a otros puntos de vista que tienen variables similares, pero con diferentes perspectivas.

Rodríguez (2011) menciona que el liderazgo pedagógico está relacionado con los líderes enfocados en la educación, que tienen un impacto

en los estudiantes y docentes; asimismo, esta es una variable relacionada al mejor desempeño del sistema educativo.

Lo mencionado por este último autor, nos muestra la importancia de un líder pedagógico quien es una variable clave dentro del desempeño estudiantil y del establecimiento educativo en el cual esté.

Teniendo en cuenta las definiciones mencionadas por distintos autores, podemos definir al liderazgo pedagógico como una variable importante dentro de los establecimientos educativos, puesto que este coopera con el desarrollo educativo, tanto con el desarrollo de los docentes, como con el de los estudiantes. Asimismo, se presentan otros tipos de liderazgo también relacionados a la educación los cuales deben ser tomados en cuenta puesto que permiten obtener diferentes perspectivas y un conocimiento más amplio del tema.

### **Características del liderazgo pedagógico**

El ministerio de Educación (MINEDU, 2013) menciona en el fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas que un director con liderazgo pedagógico debe tener las siguientes características:

- A. Capacidad técnica. Esta se refiere a la facilidad que debe tener un director para establecer tanto objetivos como metas de aprendizaje en los alumnos y de igual manera ofrecer soporte técnico a los docentes. Asimismo, esto le permite monitorear el aprendizaje de los alumnos como también su proceso educativo, de tal manera que pueda generar un mejor desempeño educativo en todo sentido. Es de esta manera que el director es reconocido y emana respeto de parte de docentes y alumnos.
- B. Manejo emocional y situacional. Un líder pedagógico debe tener la facilidad de expresarse correctamente y entablar una buena relación con los docentes, de tal manera que pueda motivar el trabajo en equipo, de la mano con un buen clima escolar. El director debe poder adaptarse a diversos contextos



en los que se pueda ver bajo presión. De igual manera, debe generar expectativas altas tanto en estudiantes como en docentes y ser receptivo a espacios de comunicación con ellos.

C. Manejo organizacional. Con los conocimientos con los que cuenta el líder pedagógico debe ser capaz de estructurar una organización de manera eficiente, esto con la finalidad de permitir a los docentes que puedan desempeñarse en sus labores correctamente.

### **Origen del liderazgo pedagógico**

Maureira (2004) citado en Maureria, Moforte y Gonzáles (2014) menciona que, con respecto a la organización escolar, el liderazgo en ella se originó en base a la efectividad escolar. Asimismo, se menciona que a nivel internacional se presentaron estudios centrados en la eficacia escolar de la cual surge el liderazgo pedagógico o también conocido como liderazgo instruccional del director. Este liderazgo resalta debido a su importancia dentro del desempeño en una institución educativa.

Siendo más precisos, según Rivera y Aparicio (2020) señalan que el concepto de liderazgo pedagógico o instructivo, tendría origen entre las décadas de los setenta y ochenta en Estados Unidos. Esta habría surgido en contra de la burocracia administrativa que se presentaba en los líderes escolares, sino por el contrario, el liderazgo pedagógico se enfocaba en el trabajo en equipo y el desempeño profesional de los docentes.

### **Teorías del liderazgo educativo**

Harris (2008) citado en Mamani (2019) menciona que las teorías más influyentes en las escuelas son “el liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional o pedagógico” (p. 7). La diferencia entre cada una de ellas es la relación existente entre el líder y sus seguidores.

- i. Liderazgo Transaccional: Lo que nos dice esta concepción de liderazgo es que se tiene por un lado al líder y por otro lado a los seguidores. Esta consiste en que ambos lados organizan sus esfuerzos con un propósito en común mediante diversas tareas

que se delegan a cada participante, quienes serán controlados durante la realización, evaluados y finalmente recompensados por el líder. Las críticas a esta concepción de liderazgo recaen en que se centra solo en un cambio estructural mas no en uno cultural, por lo que no sería racional y no se lograría una mejora completa del sistema educativo, en tal sentido, solo funcionaría en cambios superficiales.

- ii. Liderazgo Transformacional. Según lo que menciona Burns (1978) citado en Mamani (2019) la principal diferencia entre el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional es el proceso de motivación de parte del líder hacia sus seguidores. Esto lo que nos quiere decir es que, por un lado el liderazgo transaccional se centra en la obtención de una recompensa final, por lo que los seguidores se ven influenciados a realizar las tareas delegadas por conveniencia propia de cada uno; sin embargo, el liderazgo transformacional va más allá de ello, pues un líder transformacional motiva a sus seguidores mediante las emociones, es decir, anima a tener un objetivo compartido, de tal manera que se busque un beneficio en común para todos y se sientan motivados a desempeñarse profesionalmente para lograr una meta común que se visibilice.

Según Mamani (2019) fue Leithwood quien llevó esta concepción de liderazgo hacia el campo de la educación, de tal manera que el liderazgo transformacional de los directivos se dedique a la creación de metas y visiones para las escuelas. Cabe resaltar que, en este sentido, el líder debe contar necesariamente con inteligencia emocional y habilidades blandas.

Hasta este punto, podemos decir que el liderazgo transformacional considera el desarrollo cultural, sin embargo,

en cierto sentido deja de lado la importancia del aprendizaje por parte del estudiante.

- iii. Liderazgo Instruccional o Pedagógico: Este nos menciona que, dentro de una escuela, el liderazgo enfocado en el proceso pedagógico, tendrá un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes y en su desarrollo como tal. El liderazgo pedagógico se enfoca en el desarrollo de labores de los docentes, puesto que le da mayor atención al proceso de enseñanza, mientras que el liderazgo transformacional se centra en la motivación a los docentes. Entonces decimos que la principal diferencia entre el liderazgo pedagógico y el transformacional es el origen de donde provienen, pues el liderazgo transformacional proviene de la línea de investigación dirigida a la mejora escolar; el liderazgo instruccional proviene de las líneas de investigación dirigidas a la eficacia escolar.

Habiendo mencionado las teorías del liderazgo educativo, como lo proponen Leithwood y Hopkins se debería considerar un liderazgo que esté enfocado a las diferentes relaciones mencionadas en las teorías; esto quiere decir que se debe proponer un liderazgo que tenga en cuenta la estructura de la organización, el desarrollo personal y que también se tenga en cuenta el proceso de enseñanza en los alumnos, de tal manera que se pueda tener una mejora en varios aspectos del sistema educativo (Mamani, 2019).

### **Dimensiones**

La presente investigación consideró las dimensiones que considera el MINEDU (2014), las cuales son la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de aprendizaje:

*Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.* El MINEDU (2014) menciona que esta dimensión “abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes” (p. 34).

Esta es considerada dentro del marco de buen desempeño del directivo, puesto que es quien toma el puesto de líder en las instituciones educativas, asimismo, esta persona debe desempeñar competencias como la planificación institucional acerca de la base del conocimiento de los procesos pedagógicos de manera participativa, de tal manera que pueda orientar a todos los participantes hacia una meta de aprendizaje común. (MINEDU, 2014)

Otra competencia que debe promover el director es la democracia entre los participantes de la institución educativa y quienes apoyen el aprendizaje, de tal manera que todos puedan participar y se genere un clima escolar positivo donde cada participante se sienta respetado y dentro de un mismo grupo.

Finalmente, también se menciona como competencias que se asegure un aprendizaje de calidad mediante la promoción de las condiciones operativas, esto nos quiere decir que se debe gestionar los recursos humanos, materiales y financiamiento de tal manera que estos sean utilizados de manera eficaz sin dejar de lado la equidad.

Esta última competencia tuvo mayor visibilidad durante la pandemia, como lo menciona Javier (2021), quien menciona la gestión que se implementó durante la pandemia en la Institución Educativa Alter Christus, señalando que “debido a la emergencia sanitaria la educación cambió a la educación a distancia, de manera sincrónica y asincrónica, induciendo a los docentes a adquirir las competencias Tic, así como la implementación de aplicativos, programas y plataformas” (p. 31). Estas circunstancias mostraron la mala gestión de las condiciones que se tenía en algunas instituciones educativas; sin embargo, en otras instituciones educativas se visibilizó la adquisición de competencias digitales y la buena gestión de condiciones para la mejora del aprendizaje, puesto que, frente a una situación imprevista, el líder pedagógico pudo generar nuevas estrategias dirigidas al aprendizaje de los estudiantes, para que este no se vea afectado.

***Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.*** El MINEDU (2014) señala que esta dimensión “comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad

docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros” (p. 34).

En esta se menciona como competencia que los docentes de cada institución educativa deben trabajar de manera unida, ello mediante el liderazgo y la promoción de parte de los líderes pedagógico; asimismo se debe incentivar a la autoevaluación profesional por parte de cada docente y el desarrollo de la práctica pedagógica de tal manera que se pueda obtener logros de aprendizaje.

Otra competencia que se señala es que mediante el apoyo sistemático a los docentes se pueda gestionar el proceso pedagógico de calidad de parte de cada docente en las instituciones educativas, ello con el objetivo de lograr nuevas metas de aprendizaje.

### **3.2.2 Desempeño docente**

El Ministerio de Educación (2014) señala que los desempeños son: Las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (p. 29)

En base a ello, podemos decir que el desempeño de la persona nos permite observar su compromiso con el logro de metas, puesto que el desempeño es el nivel de competencia que tiene la persona para lograr tareas que se le asignan.

Según Anchundia (2019) menciona que “el desempeño docente está relacionado directamente con las acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje” (p. 824).

En otras palabras, podemos decir que el desempeño docente se enfoca en obtener resultados en el aprendizaje mediante acciones tomadas por el docente dentro del proceso de enseñanza.

Por otro lado, con respecto al desempeño docente, Vega (2020) menciona que “más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo” (p. 24).

Es decir que, desde el punto de vista de este autor, el desempeño docente no solo debe cerrarse a brindar conocimientos presentes, sino que este conocimiento debe actualizarse, de tal manera que la información dentro del aprendizaje sea constante y actual, puesto que el mundo es cambiante, en tal sentido, no se debería mantener un mismo conocimiento antiguo en un mundo cambiante.

### **Aspectos fundamentales**

Dentro de la dimensión pedagógica que se señala en el marco de buen desempeño docente, el MINEDU (2014) señala tres de los aspectos fundamentales en el desempeño docente, los cuales se presentan a continuación:

- a) El juicio pedagógico. Este aspecto se refiere al criterio de los docentes, puesto que ellos deben tener en cuenta que cada estudiante tiene diversas maneras de aprendizaje e interpretación, asimismo, debe considerar las necesidades de cada estudiante en cuanto a su aprendizaje. En tal sentido, el docente debe identificar la manera óptima de aprendizaje en los estudiantes en base a su juicio, de tal manera que se obtenga una respuesta positiva por parte de los estudiantes.
- b) El liderazgo motivacional. El docente debe tener la capacidad de motivar a la participación por parte de los estudiantes, esto quiere decir que debe generar interés por parte del estudiante para aprender. Del mismo modo, el docente debe promover la confianza en sí mismos, de ser capaces de lograr sus objetivos. En otras palabras, este aspecto se enfoca en la motivación al estudiante para lograr sus metas de aprendizaje individuales.

- c) La vinculación. Este aspecto se refiere a los vínculos personales que genera los docentes con sus alumnos en base al respeto, generando vínculos significativos.

### **Evaluación del desempeño docente**

El MINEDU (2017) aclara que esta evaluación no está dirigida a medir el nivel de conocimientos de los docentes ni tampoco es una prueba de teorías, sino que, por el contrario, esta evalúa el desempeño cotidiano de los docentes, es decir, aquellos aspectos fundamentales que deben cumplir en los procesos académicos. Cabe aclarar que tampoco se evalúa la innovación o la metodología del docente, puesto que ello requiere de capacitación específica.

En otras palabras, podemos decir que esta evaluación del desempeño docente se enfoca en evaluar la calidad de educación que se brinda por parte de los docentes, así también como el cumplimiento de los aspectos básicos que debe tener en cuenta un docente al desarrollar sus funciones.

De igual manera, Vega (2020) menciona acerca de la evaluación a los docentes que “el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta es el momento de la aplicación” (p. 24).

*Tipos de evaluación de desempeño docente.* La UNESCO Santiago (2007) señala dos tipos de evaluación del desempeño docente.

Se puede afirmar que básicamente todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo. (p. 91)

En otras palabras, podemos decir que el tipo de evaluación formativo se enfoca en la calidad de enseñanza, mientras que el tipo de evaluación sumativo se enfoca en obtener un juicio de valor para tomar las decisiones con respecto a los docentes.

Estos tipos de evaluación pueden ser tomados de manera combinada, de tal forma que se pueda evaluar la calidad de enseñanza, lo cual permitirá generar objetivos relacionados a la mejora de esta en cada institución, y a la es se evalúe a los docentes según sus competencias, de tal manera que pueda ser clasificados, esta información puede ser utilizada para la toma de decisiones administrativas y tener una mejor organización dentro de las instituciones educativas.

***Evaluación de desempeño docente en el Perú.*** El MINEDU (2022) señala que el tipo de evaluación que se realiza a nivel nacional es la formativa, puesto que, en base a los criterios de buen desempeño docente, la evaluación de este tipo les permite comprobar el grado de competencias y desempeño de los docentes en clase; asimismo, se tiene como finalidad contribuir al crecimiento profesional de los docentes.

### **Marco legal desempeño docente**

En la Ley N°28044, Ley General de Educación se muestran los lineamientos básicos que deben ser tomados en cuenta en el sistema de educación, asimismo, se muestra las responsabilidades de las personas implicadas en la educación.

En el Capítulo III de esta ley, precisamente en el art. 13 se habla acerca de la calidad de la educación y dentro de los factores que intervienen en este, se menciona en el inciso (e) “carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral”. En el mismo sentido, en la art. 57 de la misma ley se menciona que el docente de institución educativa pública ingresa a la carrera pública docente mediante una evaluación en la cual está considerado la calidad de desempeño del docente y otros criterios. La evaluación mencionada se toma de manera descentralizada contando con la participación tanto de la comunidad educativa, como de la institución gremial.

### **Dimensiones**

***Planificación curricular.*** Planificar se refiere a diseñar los procesos que se usarán durante el plazo académico dirigido al aprendizaje de los estudiantes. Esta planificación es flexible, en otras palabras, no se rige a una



sola planificación hecha al inicio del año o plazo académico, sino que puede variar según sea conveniente, puesto que, durante el proceso de ejecución, este plan puede sufrir cambios con el objetivo de obtener mejores resultados en base a las evaluaciones. (MINEDU, 2021)

El Ministerio de Educación (2017) señala que para la planificación se debe seguir un proceso donde se considere el propósito de aprendizaje, las evidencias del aprendizaje y la situación significativa, actividades, estrategias, material educativo. En el primer proceso mencionado se busca determinar los logros de aprendizaje que se quiere en los estudiantes, ello se hace basándose en las necesidades que se identifiquen; el segundo proceso se centra en la manera de evaluación que se tendrá durante el proceso de ejecución, es decir, se considera los criterios a tomar en cuenta para obtener evidencias del desarrollo que se tiene y si las evidencias no son satisfactorias, es cuando la planificación puede ser cambiada; y finalmente, en el proceso de la situación significativa, actividades, estrategias, materiales educativos se planifica el diseño y organización junto a estrategias para lograr el desarrollar los aprendizajes.

Se presentan tres tipos de planificación, en primer lugar, está la planificación a corto plazo, luego tenemos a la unidad didáctica y por último a las sesiones de aprendizaje.

La planificación a corto plazo organiza y planifica el desarrollo del aprendizaje en un tiempo limitado menor que consiste entre uno a dos meses, este tipo de planificación se realiza mediante unidades didácticas, basándose en la planificación curricular anual. Por otro lado, tenemos a la unidad didáctica que al igual que la planificación a corto plazo, también es planificada en base a la planificación anual, en esta se menciona los criterios a tomar en cuenta en las evaluaciones y también lo relacionado con la obtención de evidencias, es decir, aquí es donde se propone los propósitos del aprendizaje. Y, por último, las sesiones de aprendizaje que se dan diariamente en un lapso entre 90 a 120 minutos, estas sesiones están

alineadas a los propósitos que se deben haber planteado con anterioridad en la unidad didáctica.

**Gestión didáctica.** Montes et al. (2019) definen a la gestión didáctica como “un proceso de orientación y control, que se desarrolla a través de la actividad y el amplio sistema de relaciones e interacciones que se establecen entre los estudiantes y docentes” (p. 316).

Por otro lado, Lagos y Díaz (2018) consideraron a la gestión didáctica como “la labor profesional que ejerce el educador de párvulos para favorecer los aprendizajes de los niños y niñas en un campo de conocimiento en específico. La gestión didáctica involucra conocimiento disciplinar, conocimiento teórico y el desarrollo de estrategias didácticas efectivas” (p. 388).

Entonces podemos decir que la gestión didáctica se refiere al proceso de orientación y control que tiene el docente frente a los estudiantes para favorecer a su aprendizaje, ello se obtiene mediante la interacción entre ambos participantes y desarrollo de actividades donde se incluya conocimientos tanto teóricos, disciplinarios y estrategias didácticas para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

En el mismo sentido, al referirnos a la gestión didáctica se tiene en cuenta también el ambiente de aula, la comunicación y la coherencia que debe haber entre la planificación y la ejecución, todos estos puntos mencionados son de importancia, por lo que se mencionará algunos requerimientos esenciales en el proceso de ejecución, de acuerdo a lo que dice Montes et al. (2019):

- a. Atender a la orientación y manejar las situaciones que se presenten durante el aprendizaje.
- b. Apoyar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje guiándolos al utilizar nuevas fuentes de información y ser parte de su desarrollo de experiencias que realice en colaboración.
- c. Frente a las dificultades que se presenten se debe apoyar a los estudiantes ofreciendo alternativas, de tal manera que su aprendizaje no se vea obstaculizado.

- d. Atender al progreso de los estudiantes, de tal manera que pueda ser controlada y guiada, de igual manera, ser de apoyo y aportar retroalimentación del aprendizaje.

**Evaluación de los aprendizajes.** La evaluación de aprendizaje es de gran importancia tanto para los docentes como para los estudiantes, puesto que, por un lado, el docente es quien tiene como objetivo principal propiciar las condiciones necesarias para que los alumnos generen sus aprendizajes; y, por otro lado, mediante estas evaluaciones se conoce el proceso formativo que va teniendo el estudiante, este proceso va más allá que un proceso administrativo (Pérez, 2007).

En el mismo sentido, la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, s.f.) menciona que mediante la evaluación se puede obtener información con respecto a los resultados de aprendizaje que se van teniendo de los estudiantes. En base a estos resultados se puede tomar juicios de valor acerca del desempeño estudiantil, así también como tomar decisiones de cambio si fuese necesario para mejorar el nivel de aprendizaje.

Teniendo en cuenta lo mencionado, podemos decir que la evaluación de los aprendizajes es importante, puesto que permite tener de conocimiento a los docentes el proceso de aprendizaje que van teniendo los alumnos, de tal manera que se pueda mejorar su aprendizaje o si fuese necesario cambiar la metodología para que se logre las metas de aprendizaje.

Para realizar el proceso de evaluación de aprendizajes se deben tener en cuenta los siguientes pasos, PUCP (s.f.):

- a. En primer lugar, se deben decretar cuáles serán los criterios a tomar en cuenta para la evaluación. Es en este punto donde se especifica los contenidos y las características que se esperan dentro del desempeño estudiantil. Por otro lado, se puede elegir entre una rúbrica de evaluación o una lista de cotejo, estas pueden ser los criterios a tomar en cuenta para la evaluación.

- b. Señalar las tareas e instrumentos que se utilizarán para la evaluación, estas son necesarias puesto que serán con las que recabaremos información sobre el desempeño estudiantil.
- c. Para la aplicación de la evaluación se debe expresar los logros que se esperan obtener con los estudiantes y se debe ser explícito en cuanto a las indicaciones, de tal manera que se deje en claro los criterios de evaluación y las indicaciones correspondientes.
- d. Se compara el desempeño del estudiante con el criterio de evaluación, de esta manera, no se espera un resultado perfecto de parte de cada estudiante, sino que se valora el desempeño de cada uno de manera cualitativa y cuantitativa.
- e. En base a los resultados obtenidos de la evaluación, se busca ofrecer la retroalimentación para fortalecer el aprendizaje del estudiante, y comentar acerca de los puntos positivos que se observó en sus resultados o animarlo a esforzarse.

### 3.3 Bases conceptuales

- **Aprendizaje:** Es un proceso mediante el cual el estudiante adquiere habilidades, conocimientos, etc. Este aprendizaje se obtiene por las experiencias, estudio, observación y la enseñanza.
- **Autoevaluación:** se refiere a la evaluación que realiza una persona hacia sí misma.
- **Desempeño Docente:** Son las actividades que realiza el docente de manera sistemática, lo cual permite observar su nivel de competencia y calidad en cuando a la enseñanza que imparte en el proceso de aprendizaje.
- **Evaluación del desempeño docente:** Este es un proceso que se realiza dentro de las instituciones educativas con el objetivo de visibilizar la calidad de docentes con los que se cuenta y la calidad de enseñanzas que se imparte, de tal manera que se pueda mejorar en cuanto al desarrollo como institución educativa y como nivel de enseñanza.

- **Gestión educativa:** Este se enmarca en un proceso de planeamiento estratégico institucional, estructura organizativa y procesos de gestión de calidad. Puesto que es un conjunto de conducciones dirigidas a la organización educativa.
- **Sistema educativo:** Es una estructura de enseñanza la cual es utilizada por diversas instituciones y organismos que se ven involucrados en la educación, ya sea que regulen, financien o brinden el servicio de la educación.

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1 Ámbito**

Ojeda (2020), describe que “una delimitación geográfica es dónde se desarrollara la investigación, en que unidad análisis y en qué área, en qué lugar geográfico. Se relaciona al objeto de estudio” (diapositiva 2).

Teniendo en cuenta a Rodríguez (2012), afirma que “la delimitación espacial o geográfica es necesario especificar el área o lugar geográfico en el que se llevara a cabo la investigación, delimitando espacio institucional, colonia, ciudad, municipio, estado, región, país, etcétera. ¿Dónde se investigará?” (p. 18).

Se afirma que el estudio se ejecutó en los cuatros centros educativos primarios del distrito de Panao, Pachitea., siendo los siguientes: 32597 – Huatuna, 32660 – Colicocha, 32723 – Pampahuasi y 33163 – Oroya.

### **4.2 Tipo y nivel de investigación**

#### **4.2.1 Tipo de estudio**

Quezada (2010), señala que "la investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última; esto queda aclarado si nos percatamos de que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico" (p. 23).

Como señala Prieto y Hoz (2017), describe que “la investigación básica es enriquecer el conocimiento que se tiene sobre el fenómeno, objeto o situación estudiada. Se caracteriza porque su finalidad principal es formular nuevas teorías e interpretaciones sobre un tema determinado, o bien dar fundamentos” (p. 83).

Según estas afirmaciones se puede decidir y afirmar que el estudio fue BÁSICA debido a que implicó que se pueda conocer la realidad que están pasando los 38 docentes acerca de las variables de estudio y a la vez se contribuyó a los vacíos que existan en saber de las variables.

#### 4.2.2 Nivel de estudio

El estudio fue de nivel CORRELACIONAL, debido a que se buscó la relación entre la variable liderazgo pedagógico del director sobre el desempeño docente.

Con este nivel se pudo conocer a mayor exactitud las razones del porqué ocurre la problemática formulada.

### 4.3 Población y muestra

#### 4.3.1 Descripción de la población

Torres Quezada (2010), sugiere que “la población es un conjunto de todos los individuos (personas, objetos, animales, etc.) que porten información sobre el fenómeno que se estudia” (p. 79).

A juicio de Prieto y De la Orden (2017), consideran que “la población es dicho conjunto, compuesto por la totalidad de los elementos, individuales o factores que forman parte de nuestro objeto de estudio, y en un lugar y tiempo determinado, poseen cualidades similares y observables” (p. 84).

Acorde a lo evaluado y una vez definido en lugar donde se realizó el estudio, se procedió a seleccionar a los individuos que fueron parte de la población, por tanto, se tuvo en consideración a los 38 docentes que son parte de las cuatro instituciones analizadas.

*Tabla 1*

*Total de docentes de los centros educativos del distrito de Panao*

<b>I.E.</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
32597 - Huatuna	10
32660 - Colicocha	5
32723 - Pampahuasi	8
33163 - Oroya	15
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>

Nota: Esacale- Portal de la Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación del Perú

### **4.3.2 Muestra y método de muestreo**

Torres (2016), deduce “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 211).

Con base en Gonzáles (2021), alude que “el muestreo no probabilístico no se utiliza algún método de muestreo estadístico, y no todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados. Se utiliza también cuando la población es muy pequeña (menos de 100 individuos)” (p. 116).

Una vez que se definió la población se procedió a seleccionar acorde a las cualidades de la investigación a las personas indicadas para la encuesta, sin embargo, al analizar que solo se consideró 38 docentes como parte de la población y al ser tan pequeña lo que se continuó haciendo es tomar la decisión de considerarlos como muestra a toda la población.

En otras palabras, los 38 docentes fueron los que conformaron parte de la muestra del estudio.

### **4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

- Ser docente en una institución educativa del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea.
- Tener experiencia docente de al menos un año en la institución educativa en la que trabaja.
- Estar activamente involucrado en la enseñanza de los estudiantes del nivel primario.
- Haber proporcionado su consentimiento informado para participar en el estudio.



### **Criterios de exclusión**

- Ser docente en una institución educativa que no pertenezca al nivel primario.
- No tener experiencia docente de al menos un año en la institución educativa en la que trabaja.
- No estar activamente involucrado en la enseñanza de los estudiantes del nivel primario.
- No proporcionar su consentimiento informado para participar en el estudio.

#### **4.4 Diseño de investigación**

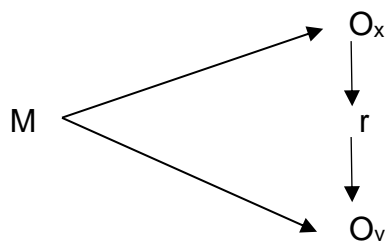
Bernal (2016), deduce que “la definición de un diseño de investigación está determinada por el tipo de investigación que va a realizarse y por la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación” (p. 194).

Empleando las palabras de Quezada (2010), ratifica que “la investigación experimental recibe este nombre la investigación que obtiene su información de la actividad intencional realizada por el investigador y que se encuentra dirigida a modificar la realidad con el propósito de crear el fenómeno que se indaga” (p. 23).

No obstante, de acuerdo con Ñaupás, et al. (2013), aluden que “en los diseños no experimentales: M es la muestra, O es la observación o medición de una variable, T es el tiempo en que transcurre la investigación y r es el coeficiente de correlación” (p. 232).

En el sentido expuesto párrafos arribas, el estudio tuvo un diseño NO EXPERIMENTAL, debido a que las variables a explicar no pasaron por ningún proceso que conlleven a ser manipuladas y lo hecho o suceso solo fueron observadas en su estado natral.

Dicho de otra manera, solo se procedió a determinarlas en su forma natural sin pasar por ninguna alteración. Por lo tanto, el esquema fue:



Donde:

- M: Muestra de la investigación
- Ox = observaciones del liderazgo pedagógico del director.
- Oy = observaciones del desempeño docente.
- r: Relación entre ambas variables.

## 4.5 Técnicas e instrumentos

### 4.5.1 Técnicas

Quezada (2010), postula “la técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación” (p. 35).

Como expresan Prieto y Hoz (2017), aluden que “toda técnica de investigación debe cumplir con los objetivos: 1. Aportar elementos para reunir y organizar la información, 2. Permitir el manejo y procesamiento de los datos reunidos, 3. Brindar elementos para orientar el proceso de construcción de conocimientos” (p. 86).

Lo que se consideró como parte del estudio fue lo siguiente:

- Encuesta, brindó la facilidad de encuestar a los 38 docentes de los diferentes colegios de Panao.
- Pesquisa documentaria, brindó la facilidad de búsqueda de información para el estudio, esto se encontró en la revisión de libros, artículos y tesis.

### 4.5.2 Instrumentos

Desde el punto de vista de Prieto y Hoz (2017), sugieren que “los cuestionarios son un conjunto de preguntas organizadas, con la finalidad de obtener información acerca del tema o fenómeno de estudio. En múltiples ocasiones, son el elemento base para la realización de entrevistas y de encuestas” (p. 87).

En la opinión de Bernal (2016), postula que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos. Un diseño inadecuado recoge información incompleta, datos imprecisos” (p. 246).

De lo mencionado por los autores se puede decir que se empleó el CUESTIONARIO, como bien se sabe la facilidad de uso permitió la utilización de este instrumento para el recojo de la data de los 38 docentes de las instituciones a investigar.

*Tabla 2*  
*Resumen de instrumentos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Encuesta	Cuestionario

#### **4.5.2.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos.**

La presente investigación consideró en su validación el instrumento del cuestionario mediante el criterio de jueces.

*Tabla 3*  
*Juicio mediante expertos*

<b>EXPERTOS</b>	<b>APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>
Olinda Cárdenas Crisóstomo	APLICABLE
Orlando Herrera Solorzano	APLICABLE
Lolo Perez Nauypay	APLICABLE
Vitaliana Vega de Crispin	APLICABLE
Joel Tarazona Bardales	APLICABLE

Lo que se obtuvo mediante el juicio de expertos es el valor promedio que se encuentra entre 3 y 4 puntos (ver anexo 4), lo que significa que pertenece a la escala de valores excelentes, por lo tanto, los instrumentos son aplicables.

#### 4.5.2.2 Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.

La confiabilidad para el instrumento será a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

*Tabla 4*  
*Confiabilidad de los instrumentos*

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.761
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.841

El resultado que se generó del instrumento 1 es de 0.761, a comparación del instrumento 2 que resultó ser de 0.841, estos valores manifiestan que son superiores al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60), por tal razón, permite calificar al cuestionario.

#### 4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Ante lo anterior, implicó que se emplearan Microsoft Excel 2016 y SPSS vs. 25, esto se usó para data y así se generaron diferentes tablas como figuras que sirvieron al estudio para la demostración del nivel causal de las variables.

La interpretación de cada tabla y figura fue de manera sintetizada, permitiendo que la comprensión de los resultados sea sencilla para todo tipo de lector que tenga intriga del estudio realizado.

#### 4.7 Aspectos éticos

A lo largo del estudio se presentaron dos cosas que hicieron que el estudio sea ético, las cuales fueron:

- Se respetó el documento brindado por la escuela de posgrado para la realización de las investigaciones, por tanto, se cumplió con cada aspecto que señala la Unheval.
- Se respetó el uso correcto de las referencias bibliográficas que se usaron en los diferentes capítulos de la investigación, haciendo énfasis en el formato APA.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis descriptivo

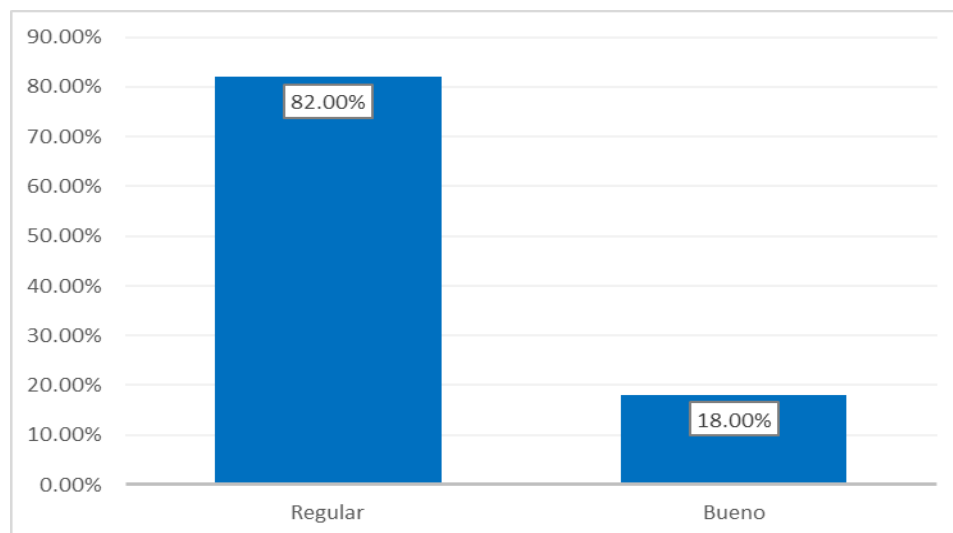
#### a) Liderazgo pedagógico del director

*Tabla 5*  
*Liderazgo pedagógico del director*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	31	82.00%
Bueno	7	18.00%
Total	38	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 1*  
*Liderazgo pedagógico del director*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 5

#### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 5 y la figura 1 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 82.00% percibe el Liderazgo pedagógico del director como Regular y el 18.00% lo percibe como Bueno.

- **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**

*Tabla 6*

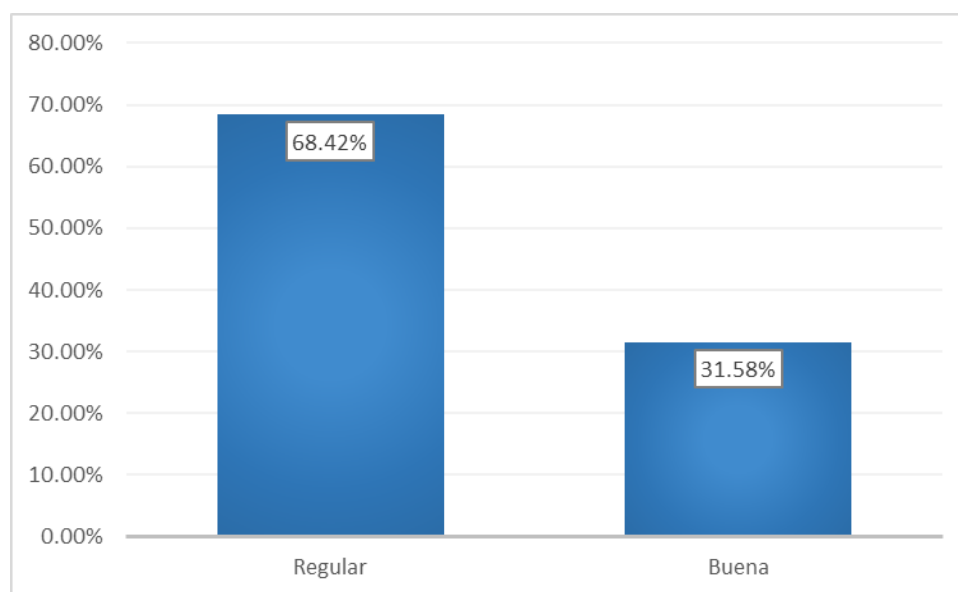
*Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	26	68.42%
Bueno	12	31.58%
Total	100	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 2*

*Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 6

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 2 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 68.42% percibe la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes como Regular y el 31.58% lo percibe como Bueno.

- **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**

*Tabla 7*

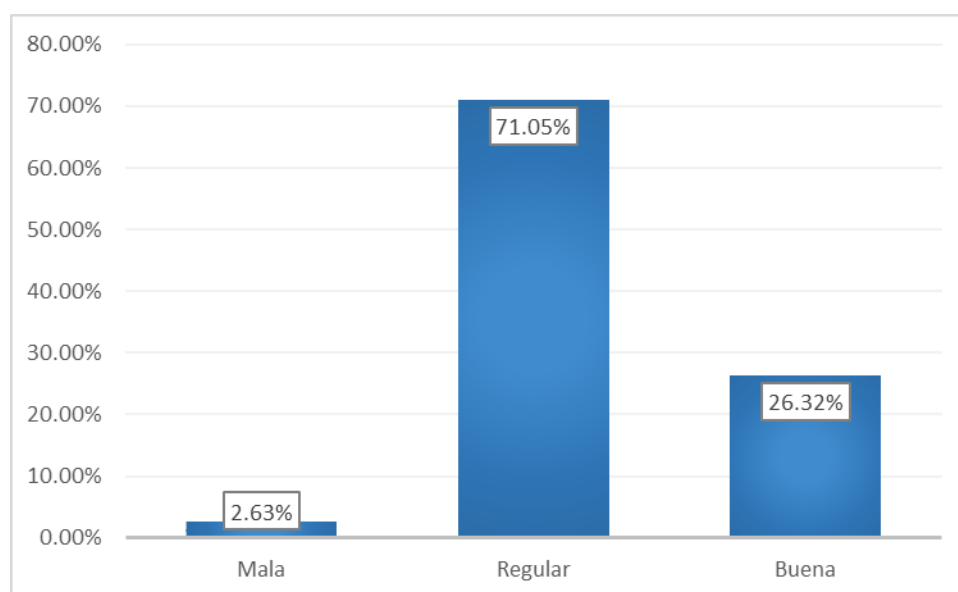
*Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.63%
Regular	27	71.05%
Bueno	10	26.32%
Total	38	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 3*

*Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 7

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 7 y la figura 3 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 71.05% percibe la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

como Regular, el 29.32% lo percibe como Bueno y el 2.63% lo percibe como Malo.

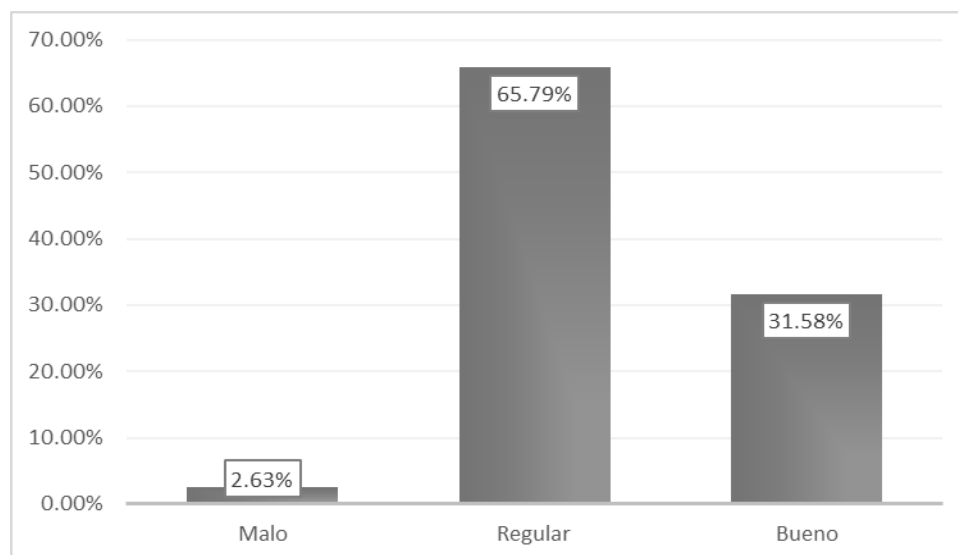
### b) Desempeño docente

*Tabla 8*  
*Desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.63%
Regular	25	65.79%
Bueno	12	31.58%
Total	38	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 4*  
*Desempeño docente*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 8

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 8 y la figura 4 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 65.79% percibe el Desempeño docente como Regular, el 31.58% lo percibe como Bueno y el 2.63% lo percibe como Malo.



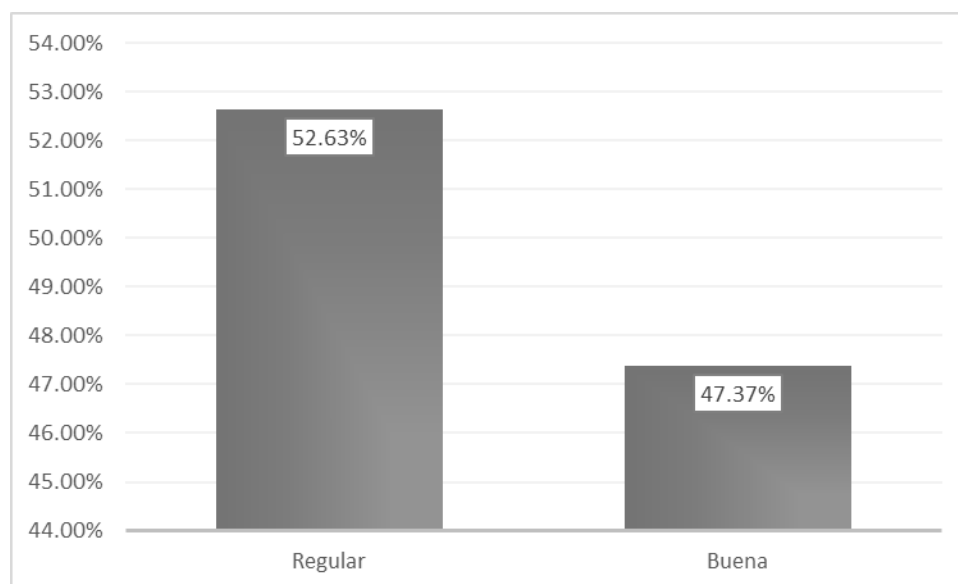
- **Planificación curricular**

*Tabla 9*  
*Planificación curricular*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	52.63%
Buena	18	47.37%
Total	100	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 5*  
*Planificación curricular*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 9

### **Interpretación y analisis**

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 5 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 52.63% percibe la Planificación curricular como Regular y el 47.37% lo percibe como Buena.

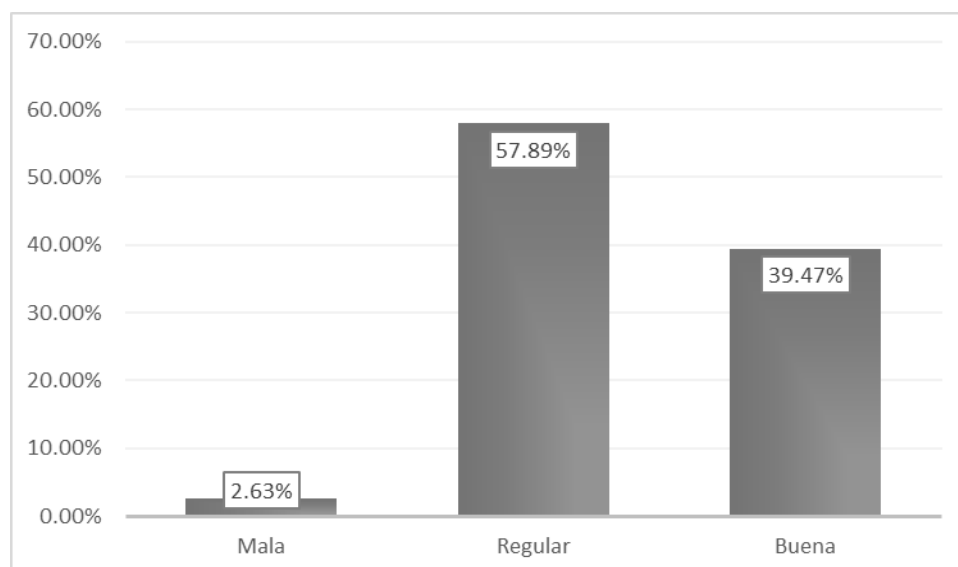
- **Gestión didáctica**

*Tabla 10*  
*Gestión didáctica*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	26.30%
Regular	22	57.89%
Buena	15	39.47%
Total	38	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 6*  
*Gestión didáctica*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 10

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 6 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 57.89% percibe la Gestión didáctica como Regular, el 39.47% lo percibe como Bueno y el 2.63% lo percibe como malo.

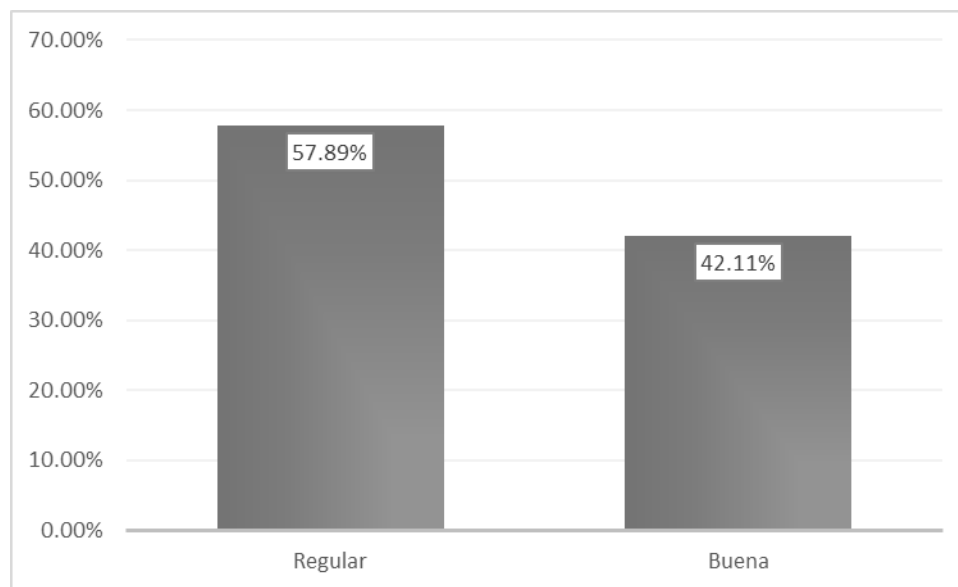
- **Evaluación de los aprendizajes**

*Tabla 11*  
*Evaluación de los aprendizajes*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	22	57.89%
Buena	16	42.11%
Total	100	100.00%

Nota. Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

*Figura 7*  
*Evaluación de los aprendizajes*



Nota. Elaboración propia en base a la Tabla 11

### **Interpretación y análisis**

De acuerdo a la tabla 11 y la figura 7 obtenidos a través del procesamiento de los datos, se muestra que del total de docentes encuestados, el 57.89% percibe la Evaluación de los aprendizajes como Regular y el 42.11% lo percibe como Bueno.

## 5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

### a) Prueba de normalidad

*Tabla 12*  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico del director	0.193	38	0.000	0.880	38	0.000
Desempeño docente	0.215	38	0.000	0.884	38	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### **Análisis e interpretación**

A causa de que la muestra de la presente investigación es de 38 docentes que forman parte de las instituciones educativas del distrito de Panao y dicho valor es menor a 50 datos, se elige la prueba de Shapiro-Wilk para confirmar la normalidad de los datos. Y como se indican en la tabla 12 se obtiene un nivel de significancia de 0.000 y 0.000 para Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño docente respectivamente; siendo éstas menores a 0,05 (P-valúe), lo cual nos revela que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, por lo que el método a utilizar para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

### b) Contrastación de hipótesis general

- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director no incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>G</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

*Tabla 13*  
*Contrastación de hipótesis general*

		Liderazgo pedagógico del director	Desempeño docente
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	0,482**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	38	38
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,482**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### **Análisis e interpretación**

Se aprecia en la tabla 13, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Pedagógico del director y la variable Desempeño docente, es de 0.482 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, el liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### c) Contrastación de hipótesis específica 1

- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director no incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>1</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

*Tabla 14*  
*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Liderazgo pedagógico del director	Planificación curricular
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	0,311*
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	38	38
Planificación curricular	Correlación de Pearson	0,311*	1
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	38	38

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### **Análisis e interpretación**

Se aprecia en la tabla 14, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Pedagógico del director y la dimensión Planificación curricular, es de 0.311 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,014 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, el liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### d) Contrastación de hipótesis específica 2

- **H<sub>0</sub>:** El liderazgo pedagógico del director no incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>2</sub>:** El liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 15  
Contrastación de hipótesis específica 2

		Liderazgo pedagógico del director	Gestión didáctica
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	0,309*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	38	38
Gestión didáctica	Correlación de Pearson	0,309*	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	38	38

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

#### Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 15, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Pedagógico del director y la dimensión Gestión didáctica, es de 0.309 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,015 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, el liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### e) Contrastación de hipótesis específica 3

- **H<sub>0</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.
- **H<sub>3</sub>**: El liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

Tabla 16  
Contrastación de hipótesis específica 3

		Liderazgo pedagógico del director	Evaluación de los aprendizajes
Liderazgo pedagógico del director	Correlación de Pearson	1	0,495**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	38	38
Evaluación de los aprendizajes	Correlación de Pearson	0,495**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos. Elaborado por tesista

### Análisis e interpretación

Se aprecia en la tabla 16, la Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Pedagógico del director y la dimensión Evaluación de los aprendizajes, es de 0.495 y en relación al coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,015 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que, el liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.



### 5.3 Discusión de resultados

Los resultados demostraron que el liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.

Con respecto a la dimensión planificación curricular se llegó a demostrar que el liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,014 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.

Con respecto a la dimensión gestión didáctica se llegó a demostrar que el liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,015 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.

Con respecto a la dimensión evaluación de los aprendizajes se llegó a demostrar que el liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Rojas (2017), en su tesis de maestría quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú y llegó a concluir que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

Villanueva (2020), también obtuvo resultados similares en su tesis de maestría cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019, quien concluyó que si existe relación entre el liderazgo pedagógico y el

desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019.

También Collazos (2018), en su tesis de maestría tuvo como objetivo determinar la relación del Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo del distrito de José Leonardo Ortiz, cuyos resultados evidencian que existe entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente una correlación moderada con 0,400742603 puntos situación que confirma los resultados en el estado de la cuestión consultada.

Y por último Ramos y Silva (2018), en su tesis, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia. Huánuco – 2018, quienes demostraron que la relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia Huánuco – 2018 tuvo una correlación positiva media.

#### **5.4 Aporte científico de la investigación**

El aporte científico de la investigación fue que se dio a conocer y se demostró que el liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. En otras palabras, se tiene que estar en constante mejora y evaluación del liderazgo pedagógico del director ya que es la capacidad que tiene el director para dirigir a la institución educativa a la que pertenece, en la cual centra su atención en la mejora de los aprendizajes; a través del establecimiento de metas y expectativas, la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el asegurar un entorno ordenado y de apoyo , todo esto con el propósito de contar con un buen desempeño de los docentes en las instituciones debido a que esto repercute de manera directa en la motivación de los docentes para brindar una enseñanza de calidad.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados demostraron que el liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.
2. Con respecto a la dimensión planificación curricular se llegó a demostrar que el liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,014 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.
3. Con respecto a la dimensión gestión didáctica se llegó a demostrar que el liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,015 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.
4. Con respecto a la dimensión evaluación de los aprendizajes se llegó a demostrar que el liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022. Esto gracias a que el nivel de significancia fue de 0,000 siendo menor que 0,05 indicando que la correlación es significativa.

## SUGERENCIAS

1. Se sugiere al Ministerio de Educación, a las direcciones regionales de educación y a las unidades de gestión educativa local, que deben priorizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico de los directores en las instituciones educativas públicas del distrito de Panao, con el objetivo de mejorar significativamente el desempeño de los docentes y por ende la calidad de la enseñanza de los estudiantes.
2. Se sugiere el desarrollo acciones de capacitación para los directivos, con el propósito de desarrollar y fortalecer las habilidades de los directivos para mejorar el liderazgo pedagógico en sus diferentes dimensiones.
3. Se sugiere a los directores de las instituciones, en su condición de líder pedagógico de las instituciones educativas, realizar la sensibilización permanentemente en los docentes sobre la práctica pedagógica con el propósito de que entiendan la importancia del rol que cumplen en la comunidad educativa y realicen un buen desempeño docente.

## REFERENCIAS

- Achcaray, L. (2018). *El liderazgo pedagógico del director y las competencias sociales del personal docente en Instituciones Educativas rurales de la Provincia de Ica* [Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle, Tesis de maestría]. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2564/TM\\_AD-Gp\\_4180\\_C1 - Cotrina Trigozo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2564/TM_AD-Gp_4180_C1_-_Cotrina_Trigozo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, M. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y enseñanza eficaz del docente del colegio Tres De Mayo, Distrito Baños, Lauricocha, Huánuco - 2018*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Tesis de maestría.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación (Cuarta edi).
- Quezada, N. (2010). Metodología de la investigación (Primera ed). [https://anonfiles.com/F39309S5u7/2010\\_Nel\\_Quezada\\_Metodolog\\_a\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_Estad\\_stica\\_aplicada\\_en\\_la\\_investigaci\\_n\\_pdf](https://anonfiles.com/F39309S5u7/2010_Nel_Quezada_Metodolog_a_de_la_investigaci_n_Estad_stica_aplicada_en_la_investigaci_n_pdf)
- Ñaupas Paítán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2013). Metodología de la investigación (Tercera ed). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Ojeda, V. (2020). *Ámbito* [Diapositiva 2]. Material Facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Asignatura Taller de Tesis II
- Pimienta Prieto, J. H., & De la Orden Hoz, A. (2017). Metodología de la investigación (Tercera Ed). <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Rodríguez (2012). Protocolo de Investigación de la Facultad de Centro de Investigaciones de la Ciencias Empresariales, Universidad Privada de Tacna, Perú  
Recuperado en:  
[https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/IF\\_ABRIL\\_2012/IF\\_ALFARO%20RODRIGUEZ\\_FIEE.pdf](https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf)  
Consultado en febrero 18 del 2018.
- Cárdenas, E. (2019). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Tesis de

maestría.

- Huamán, M. (2018). *El liderazgo pedagógico directoral y la gestión de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 24073 Luis Alfaro Calle de Andamarca – Lucanas, región Ayacucho*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Tesis de maestría.
- Leiva, M., Montecinos, C., y Aravena, F. (2016). Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 22(2), 1–17. <https://doi.org/10.7203/relieve.22.2.9459>
- Llorent, V., Cobano, V., y Navarro, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75(268), 541–564. <https://doi.org/10.22550/REP75-3-2017-04>
- López, M. (2018). *El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla - Callao*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Tesis de maestría.
- Rodríguez, M., Ordóñez, R., y López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275–292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Sosa, J. (2019). *Liderazgo Pedagógico Del Director Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial Anta Cusco 2017* [Universidad César Vallejo, Tesis doctoral]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38350>
- González, M., Moreno, J., Prieto, O. y Ríos, M. (2017). Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá [tesis de maestría, Universidad de la Sabana]. Repositorio Universidad de La Sabana. <http://hdl.handle.net/10818/34630>
- Amaya, L. y Choles, H. (2020). Acciones de mejora que impulsen una gestión directiva que ayude a superar el impacto negativo en la calidad de la educación en las instituciones públicas del distrito especial turístico y cultural de Riohacha [tesis de maestría, Universidad de la Guajira]. Repositorio Digital Uniguajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/389>

- Jiménez, J. (2017). Estructura organizacional y desempeño profesional en la escuela isidro ayora de la ciudad de Latacunga. Diseño de un manual de funciones para docentes y directivos [tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6392>
- Villanueva, L. (2020). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019 [tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2109>
- Mamani, J. (2019). Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario ubicadas en el Valle de Tambo, UGEL Islay 2018. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9149/EDMmamaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collazos, J. (2018). Liderazgo Pedagógico Del Director Y Desempeño Docente En La I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” Del Distrito De José Leonardo Ortiz, Chiclayo [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34523>
- Aliaga, L. y Maylle, M. (2018). Liderazgo Pedagógico Y Desempeño Docente De La Institución Educativa “Horacio Zeballos Games” Huánuco - 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32599>
- Ramos, A. y Silva, J. (2018). Liderazgo Pedagógico Y Desempeño Docente De La Institución Educativa. Huánuco - 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28536>
- Javier, S. (2021). Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Alter Christus Ate, Lima – 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62872>
- Gajardo, J., Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota

- Técnica N°6, Líderes educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Rodríguez-Molina, G. (2011b). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2), 253–267. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Maureira, O., Moforte, C., & 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). <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2014.146.46033>
- Rivera Medina, Y., y Aparicio Molina, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Anchundia-Delgado, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 819 - 835, <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/1729> .
- Ministerio de Educación. (2017). ¿En qué consiste la Evaluación del Desempeño Docente? Perueduca. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Santiago de Chile: OREALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>
- Ministerio de Educación. (2022). Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú. Lima: Dirección de Evaluación Docente. [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11649886556Analisis\\_de\\_resultados\\_de\\_las\\_ED\\_en\\_el\\_Peru\\_estudios\\_elaborados\\_durante\\_2020.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11649886556Analisis_de_resultados_de_las_ED_en_el_Peru_estudios_elaborados_durante_2020.pdf)
- Villareal, S. (2018). Desempeño Docente. [tesis de grado, Universidad Científica del Perú] [http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL\\_TRABINV\\_BACH\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Ministerio de Educación. (2017). Cartilla de planificación curricular para Educación Primaria. Lima: Dirección de Educación Primaria.  
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/cartilla-planificacion-curricular.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). ¿Cómo planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa basado en desempeños?  
<https://www.mathtic.com/2021/02/07/minedu-como-planificar-el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje-y-evaluacion-formativa-basado-en-desempenos/>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (s. f). Evaluación de los aprendizajes. PUCP.  
<https://www.pucp.edu.pe/recursos-para-la-virtualizacion/evaluacion-de-los-aprendizajes/>
- Pérez, G. (2007). La evaluación de los aprendizajes. *Reencuentro*, 14(1), 20–26.  
<https://www.redalyc.org/pdf/340/34004803.pdf>

# ANEXOS

## ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÓ, PACHITEA 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Instrumento	METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p><b>PG:</b> ¿Cómo el liderazgo pedagógico del director incide en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿De qué manera el liderazgo pedagógico del</p>	<p><b>OG:</b> Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>OE1:</b> Explicar la incidencia del</p>	<p><b>H1:</b> El liderazgo pedagógico del director incide significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p> <p><b>H0:</b> El liderazgo pedagógico del director no incide significativamente en</p>	<p><b>VI:</b> Liderazgo pedagógico del director</p>	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Diagnóstico del entorno institucional.</li> <li>✦ Uso óptimo de recursos disponibles.</li> <li>✦ Uso óptimo del tiempo.</li> <li>✦ Buen clima escolar.</li> <li>✦ Uso óptimo de los recursos.</li> <li>✦ Resolución de conflictos</li> <li>✦ Motiva docente.</li> <li>✦ Dirección del equipo administrativo y/o de soporte.</li> <li>✦ Diseño de instrumentos de gestión escolar.</li> <li>✦ Promoción de participación organizada.</li> <li>✦ Implementación de estrategias de transparencia.</li> <li>✦ Proceso de autoevaluación y mejora continua.</li> </ul>	Cuestionario	<p><b>Población:</b> 38 docentes que son parte de las seis instituciones analizadas.</p> <p><b>Muestra:</b> los 38 docentes serán los que conformarán parte de la muestra del estudio.</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p>

<p>director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la incidencia del liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?</p> <p><b>PE3:</b> ¿De qué forma el liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022?</p>	<p>liderazgo pedagógico del director en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Analizar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Evaluar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito</p>	<p>el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> El liderazgo pedagógico del director incide en la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p> <p><b>HE2:</b> El liderazgo pedagógico del director incide en la gestión didáctica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.</p>	<p><b>VD:</b> Desempeño docente</p>	<p>Planificación curricular</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Programación curricular anual.</li> <li>✦ Estrategias metodológicas.</li> <li>✦ Materiales educativos.</li> <li>✦ Indicadores de evaluación.</li> </ul>	<p>Cuestionario</p>	<p><math>O_x \longrightarrow O_y</math></p> <p><b>Dónde:</b> Ox=observaciones obtenidas de la VD. Oy=observaciones obtenidas de la VI. ➡ = Incidencia de Ox en Oy</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p>Gestión didáctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Desarrollo de clases.</li> <li>✦ Aprendizaje colaborativo.</li> <li>✦ Manejo de fundamentos y conceptos del área curricular.</li> <li>✦ Organiza del tiempo.</li> </ul>						

	de Panao, Pachitea 2022.	<b>HE3:</b> El liderazgo pedagógico del director incide en la evaluación de los aprendizajes de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.		Evaluación de los Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Autoevaluación de las/os estudiantes.</li> <li>✦ Coevaluación de las/os estudiantes.</li> <li>✦ Instrumentos de evaluación.</li> <li>✦ Análisis de resultados obtenidos.</li> </ul>		
--	--------------------------	---	--	--------------------------------	--	--	--



## ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** 26/10/2022\_\_\_\_\_

**TÍTULO:** EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÓ, PACHITEA 2022.

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico del director en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Panao, Pachitea 2022.

**INVESTIGADORA:**

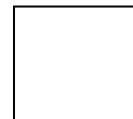
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

**ANEXO 03**  
**INSTRUMENTOS**  
**CUESTIONARIO 1**

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÓ**

**Estimado Docente:**

El presente es un cuestionario, con fines académicos que busca medir su opinión sobre el liderazgo del director en la institución educativa en la cual labora. El cuestionario es anónimo y está compuesto de 12 ítems/preguntas, los cuales representan una intención de respuesta.

**Instrucciones:** Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; según la siguiente escala de valoración.

**Datos generales**

**Institución educativa:** .....

**Sexo:** F ( ) M ( ) **Edad:**.....

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>						
1	Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.					
2	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.					
3	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.					
4	Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.					
5	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.					
6	Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.					
<b>ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>						
7	Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.					
8	Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.					
9	Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes					
10	Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.					
11	Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.					
12	Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.					

**CUESTIONARIO 2**  
**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN**  
**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE**  
**PANAO**

**Estimado Docente:**

El presente es un cuestionario, con fines académicos que busca medir su opinión sobre el desempeño docente en la institución educativa en la cual labora. El cuestionario es anónimo y está compuesto de 12 ítems/preguntas, los cuales representan una intención de respuesta.

**Instrucciones:** Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; según la siguiente escala de valoración.

**Datos generales:****Institución educativa:**

.....

**Sexo.** F ( ) M ( ) **Edad:**.....

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>						
1	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.					
2	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.					
3	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.					
4	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.					
<b>GESTIÓN DIDÁCTICA</b>						
5	Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.					
6	Con que frecuencias propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.					
7	Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.					
8	Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.					
<b>EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</b>						
9	Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.					
10	Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.					
11	Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes					
12	Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					



## ANEXO 04

## Calificación y Puntaje del Cuestionario

## Variable: Desempeño Docente

Baremación	Variable
	Desempeño Docente
N° ítems	12
Puntaje mínimo	$12 * 1 = 12$
Puntaje máximo	$12 * 5 = 60$
Amplitud	$(60 - 12) / 5 = 9.6 \approx 9$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Pésimo (1)	12 - 21
Malo (2)	22 - 31
Regular (3)	32 - 41
Bueno (4)	42 - 51
Excelente (5)	52 - 60

## Dimensión: Planificación curricular

Baremación	Dimensión
	Planificación curricular
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 = 4$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Mala (1)	[4-8]
Regular (2)	[9-13]
Buena (3)	[14-18]
Excelente (4)	[19-20]

## Dimensión: Gestión didáctica

Baremación	Dimensión
	Gestión didáctica
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 = 4$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Pésimo (1)	[4-8]
Malo (2)	[9-13]
Regular (3)	[14-18]
Bueno (4)	[19-20]
Excelente (5)	4

## Dimensión: Evaluación de los aprendizajes

Baremación	Dimensión
	Evaluación de los aprendizajes
N° ítems	4
Puntaje mínimo	$4 * 1 = 4$
Puntaje máximo	$4 * 5 = 20$
Amplitud	$20 - 4 / 5 = 4$
<b>Nivel</b>	<b>Rangos</b>
Pésimo (1)	[4-8]
Malo (2)	[9-13]
Regular (3)	[14-18]
Bueno (4)	[19-20]
Excelente (5)	4

## ANEXO 05

### Resultados de prueba piloto

N°	I T E M S LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	48
2	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	49
3	1	1	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	40
4	3	5	3	5	5	1	4	3	3	5	4	5	46
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	52
6	2	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	51
7	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	53
8	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
9	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	5	1	31
10	4	3	4	3	3	5	3	3	5	4	5	3	45
TOTAL COLUMNAS	31	36	37	38	39	42	36	38	43	42	45	40	467
PROMEDIO	3.1	3.6	3.7	3.8	3.9	4.2	3.6	3.8	4.3	4.2	4.5	4.0	47
Varianza	1.4	1.8	1.1	1.1	1.0	1.7	0.9	1.1	0.9	0.8	0.5	1.6	46.2333333

<b>k</b>	12
<b><math>\sum S_i^2</math></b>	14.0
<b><math>V^2</math></b>	46.2333

<b>SECCIÓN 1</b>	1.091
<b>SECCIÓN 2</b>	0.69790916
<b>ABSOUTO S<sub>2</sub></b>	0.69790916

<b><math>\alpha</math></b>	0.761
----------------------------	-------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

N°	I T E M S DESEMPEÑO DOCENTE												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	46
2	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	49
3	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	50
4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	50
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	53
6	2	2	3	5	5	5	3	5	4	4	3	4	45
7	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	48
8	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53
9	2	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	29
10	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	44
TOTAL COLUMNAS	35	37	39	38	42	45	39	38	42	38	38	36	467
PROMEDIO	3.5	3.7	3.9	3.8	4.2	4.5	3.9	3.8	4.2	3.8	3.8	3.6	47
Varianza	1.2	1.1	1.0	1.1	0.8	0.5	1.0	1.1	0.8	0.6	0.8	0.9	48.0111

<b>k</b>	12
<b><math>\sum S_i^2</math></b>	11.0
<b><math>V^2</math></b>	48.0111

<b>SECCIÓN 1</b>	1.091
<b>SECCIÓN 2</b>	0.7711178
<b>ABSOUTO <math>S_2</math></b>	0.7711178

<b><math>\alpha</math></b>	0.841
----------------------------	-------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

## ANEXO 06

### BASE DE DATOS

N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR												DESEMPEÑO DOCENTE											
	Gestion de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						Orientacion de los procesos pedagogicos para la mejora de los aprendizajes						Planificación curricular				Gestion didactica				Evaluación de los aprendizajes			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
9	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
11	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
12	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
13	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4
15	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
16	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4
17	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2
18	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4
19	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
20	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2
21	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4
22	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2
23	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
26	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4
29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
30	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3

31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3
33	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
35	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	3	4
36	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
37	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4
38	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2

**ANEXO 07**  
**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**  
**POR EXPERTOS**

**Hoja de instrucciones para la evaluación**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p style="text-align: center;"><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR


Nombre del experto: Dinda Arcobenc Crisostmo Especialidad: Educación Primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	3
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	3
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes.	3	4	3	4
	Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4

III. OPINIÓN DEL EXPERTO: Válido:  No válido: ( ) Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22407985	Dyca@3101@tcd	962960262

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Olinda Cardenas Crisostomo Especialidad: Educación Primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.	3	4	4	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.	4	3	4	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.	4	4	4	3
GESTIÓN DIDÁCTICA	Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.	4	4	4	4
	Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.	4	3	3	4
	Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.	4	4	4	3
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.	3	4	4	4
	Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes	4	4	3	4
	Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	3


III. OPINIÓN DEL EXPERTO:

Válido: (X)

No válido: ( )

Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22407985	olyca=3101@hotmail.com	962960262



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

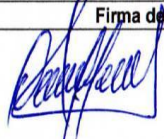
Nombre del experto: Oslando Herrera Solorzano Especialidad: Educación Primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	3
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	3
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	3
	Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.	3	4	3	4
	Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	3
Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	3	

III. OPINIÓN DEL EXPERTO:      Válido:       No válido: ( )      Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	2241423 D	eynor48@gmail.com	962563148

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE


Nombre del experto: Orlando Herrera Salazar Especialidad: Educación Primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.	4	3	4	3
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.	3	4	3	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.	4	3	4	3
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.	4	4	4	3
GESTIÓN DIDÁCTICA	Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.	3	3	4	4
	Con que frecuencia propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.	4	4	3	4
	Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.	4	3	4	3
	Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.	4	4	3	4
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.	3	4	3	4
	Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes	4	3	4	3
	Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4

III. OPINIÓN DEL EXPERTO:      Válido:       No válido: ( )      Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22414238	eynor48@gmail.com	962563148

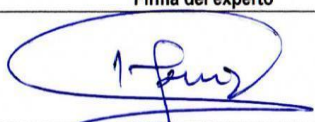


### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: Lolo Perez Napay Especialidad: Educación Primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.	4	3	3	3
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	3
	Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	3
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	3
	Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.	3	3	4	4
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.	4	3	3	4
	Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.	3	3	4	4
	Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4

<b>III. OPINIÓN DEL EXPERTO:</b> Válido: <input checked="" type="checkbox"/> No válido: ( )      Mejorar: ( )			
<b>IV. RECOMENDACIONES:</b> _____			
Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22514535	loperez@hopi.f.cu	961498268

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE


Nombre del experto: Lolo Perez Naupay Especialidad: Educación Física

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.	3	4	4	3
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.	4	4	4	3
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.	3	3	4	4
GESTIÓN DIDÁCTICA	Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.	3	3	4	4
	Con que frecuencia propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.	4	4	3	4
	Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.	4	4	3	3
	Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.	4	4	4	4
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.	3	3	4	3
	Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.	4	4	4	4
	Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes	4	3	4	4
	Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4

III. OPINIÓN DEL EXPERTO:      Válido:       No válido: ( )      Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22514539	lopezna@hotmail.com	961498268




### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Nombre del experto: Vitaliana, VEGA MONTESILLO Especialidad: Educación Primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**


DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.	3	4	3	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	3

<b>III. OPINIÓN DEL EXPERTO:</b> Válido: <input checked="" type="checkbox"/> No válido: ( )      Mejorar: ( )			
<b>IV. RECOMENDACIONES:</b> _____			
Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22461534	txavi-24@hotmail.com	937666118

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Vitaliana VEGA MONTESILLO Especialidad: Educación Primaria**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.	4	3	4	3
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.	4	4	4	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.	3	4	4	4
GESTIÓN DIDÁCTICA	Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.	4	4	4	4
	Con que frecuencia propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.	4	4	4	4
	Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.	4	4	4	4
	Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.	4	4	4	4
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.	4	4	4	4
	Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes	4	4	4	4
	Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4

III. OPINIÓN DEL EXPERTO:      Válido: (X)      No válido: ( )      Mejorar: ( )			
IV. RECOMENDACIONES: _____			
Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22461534	luci-27@hotmail.com	937666118



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR


Nombre del experto: Mg. Joel Tarazona Bardales Especialidad: Matemática y Física

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director hace el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible para la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	3
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
	Con que frecuencia el director genera un buen clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación para la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	3
	Con que frecuencia el director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia el director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación para la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia el director motiva a los docentes en el cumplimiento de sus funciones para la mejora de los aprendizajes.	3	4	4	4
	Con que frecuencia el director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional para la mejora de los aprendizajes	4	3	4	3
	Con que frecuencia el director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para la mejora de los aprendizajes.	4	4	3	3
	Con que frecuencia el director implementa estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.	4	3	4	4
Con que frecuencia el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos a la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DEL EXPERTO:      Válido: (X)      No válido: ( )      Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22513276	jtarazona@unhval.edu.pe	

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE


Nombre del experto: Mg. Joel Tarazona Bardales Especialidad: Matemática y Física

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje teniendo como base la programación curricular anual.	4	4	4	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.	4	4	3	4
	Con que frecuencia planificas la unidad didáctica y/o sesión de aprendizaje considerando indicadores para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.	3	3	4	4
GESTIÓN DIDÁCTICA	Con que frecuencia orientas el desarrollo de tus clases alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.	3	3	4	4
	Con que frecuencia propicias el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.	3	3	4	3
	Con que frecuencia manejas los fundamentos y conceptos del área curricular que enseñas.	4	4	4	4
	Con que frecuencia organizas el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.	4	4	3	3
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Con que frecuencia promueves la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.	4	4	3	4
	Con que frecuencia promueves la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.	3	4	4	3
	Con que frecuencia cuentas con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes	4	3	4	4
	Con que frecuencia analizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	3	4	4

III. OPINIÓN DEL EXPERTO:      Válido: (x)      No válido: ( )      Mejorar: ( )

IV. RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_

Firma del experto	DNI	E-mail	Teléfono
	22513276	jtazona@unheval.edu.pe	



**ANEXO 08**  
**CONSTANCIAS DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN**



**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**



**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR  
 TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

**DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 32723 – PAMPAHUASI.**

Yo, Rosario Lucia Herrera Aquino; ante usted me presento y expongo:

Que, siendo Ex-alumno de maestría, en maestría en educación: mención en Gestión y Planeamiento Educativo de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, necesito su autorización para llevar a cabo el estudio investigativo en la Institución Educativa N° 32723 - Pampahuasi, el recojo de información para la realización de la tesis titulada, **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANA O, PACHITEA 2022"**

En tal sentido solicito su autorización para la realización del trabajo de investigación.

Atentamente,

Panao, 04 de noviembre 2022

\_\_\_\_\_  
 ROSARIO LUCIA HERRERA AQUINO  
 N° DNI: 47756649



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

**DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 33163 – OROYA.**

Yo, Rosario Lucia Herrera Aquino; ante usted me presento y expongo:

Que, siendo Ex-alumno de maestría, en maestría en educación: mención en Gestión y Planeamiento Educativo de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, necesito su autorización para llevar a cabo el estudio investigativo en la Institución Educativa N° 33163 - Oroya, el recojo de información para la realización de la tesis titulada, "**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÑO, PACHITEA 2022**"

En tal sentido solicito su autorización para la realización del trabajo de investigación.

Atentamente,

Panao, 02 de noviembre 2022

ROSARIO LUCIA HERRERA AQUINO  
N° DNI: 47756649



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

**DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 32660 – COLICOCHA.**

Yo, Rosario Lucia Herrera Aquino; ante usted me presento y expongo:

Que, siendo Ex-alumno de maestría, en maestría en educación: mención en Gestión y Planeamiento Educativo de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, necesito su autorización para llevar a cabo el estudio investigativo en la Institución Educativa N° 32660 - Colicocha, el recojo de información para la realización de la tesis titulada, **“LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÓ, PACHITEA 2022”**

En tal sentido solicito su autorización para la realización del trabajo de investigación.

Atentamente,

Panao, 02 de noviembre 2022

ROSARIO LUCIA HERRERA AQUINO  
N° DNI: 47756649



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE: ELIEZER LUJAN CIERTO

HACE CONSTAR:

Que, Rosario Lucia Herrera Aquino, identificado con N° DNI: 47756649, ex-estudiante de maestría, en maestría en educación: mención en gestión y planeamiento educativo de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha desarrollado sus aplicación de sus instrumentos en la Institución Educativa, para el desarrollo de su tesis: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÑO, PACHITEA 2022"**

Oroya, 02 de noviembre 2022



*Eliezer Lujan Certo*  
DIRECTOR

ELIEZER LUJAN CIERTO  
N° DNI: 40933306



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE: EDINSON FRANKIN DIAZ JORGE

HACE CONSTAR:

Que, Rosario Lucia Herrera Aquino, identificado con N° DNI: 47756649, ex-estudiante de maestría, en maestría en educación: mención en gestión y planeamiento educativo de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha desarrollado sus aplicación de sus instrumentos en la Institución Educativa, para el desarrollo de su tesis: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÑO, PACHITEA 2022"**

Pampahuasi, 04 de noviembre 2022



EDINSON FRANKIN DIAZ JORGE  
N° DNI: 45533815



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE: WILLIAMS HERRERA JAVIER

HACE CONSTAR:

Que, Rosario Lucia Herrera Aquino, identificado con N° DNI: 47756649, ex-estudiante de maestría, en maestría en educación: mención en gestión y planeamiento educativo de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha desarrollado sus aplicación de sus instrumentos en la Institución Educativa, para el desarrollo de su tesis: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANA O, PACHITEA 2022"**

Colicocha, 02 de noviembre 2022



WILLIAMS HERRERA JAVIER  
N° DNI: 42952296

## NOTA BIBLIOGRÁFICA

Rosario Lucia Herrera Aquino, nació en el distrito de Molino de la provincia de Pachitea, región de Huánuco, en el año de 1993, con estudios primarios en la escuela primaria N° 32587 “ San Juan Pablo II” del distrito de Molino y estudios secundarios en el colegio nacional “Carlos Iván Degregori” del distrito de Molino, Pachitea; los estudios superiores de pregrado realizo en la “Universidad Nacional Hermilio Valdizan” Huánuco; optando el bachiller y licenciatura en educación primaria

En el campo laboral como docente de educación primaria enseñó en la I.E.N° 33443 del caserío de Moenapampa, distrito de Chaglla, durante tres años consecutivos; y directora encargada en la I.E. N° 32597 del centro poblado de Huatuna, del distrito de Panao, UGEL N° 304 de la provincia de Pachitea. Obteniendo logros, resoluciones de felicitación de la UGEL, DRE, y estímulos por parte de la UGEL N° 304 de la provincia de Pachitea

Actualmente es directora encargada en la I.E. N° 32597 del centro poblado de Huatuna, del distrito de Panao, UGEL N° 304 de la provincia de Pachitea.





"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"  
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO  
 UNIDAD DE POSGRADO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **11 DE MAYO DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Haiber Policarpo ECHEVARRÍA RODRÍGUEZ	Presidente
Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Secretario
Dr. Lester Froilán SALINAS ORDOÑEZ	Vocal

**Asesor de tesis:** Mg. Fidel ALVARADO ECHEVARRÍA (RESOLUCIÓN N° 1932-2022-UNHEVAL-FCE/D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Rosario Lucia HERRERA AQUINO.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÓ, PACHITEA 2022.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISEIS (16),  
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO  
**(Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:15 horas del día 11 de mayo de 2023.

  
 PRESIDENTE  
 DNI N° 22669703

  
 SECRETARIO  
 DNI N° 22651202

  
 VOCAL  
 DNI N° 410369962

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1140-2023-UNHEVAL-FCE/D).





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Edwin Roger Esteban Rivera**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÓ, PACHITEA 2022**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Rosario Lucia HERRERA AQUINO**, cuenta con un **índice de similitud del 25%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Por consiguiente, la tesis cumple con lo establecido con una similitud máxima de 30% acorde al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 10 de abril de 2023.



**DR. EDWIN ROGER ESTEBAN RIVERA**  
**PRESIDENTE DE LA CUNIET**  
**UNIDAD DE POSGRADO – EDUCACIÓN**

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAJO, PACHITEA 2022**

AUTOR

**Rosario Lucia HERRERA AQUINO**

RECUENTO DE PALABRAS

**14376 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**80568 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**59 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**177.1KB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 10, 2023 8:30 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 10, 2023 8:31 AM GMT-5**

### ● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	<b>X</b>	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	HERRERA AQUINO ROSARIO LUCIA							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<b>X</b>	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	994200929
<b>Nro. de Documento:</b>	47756649					<b>Correo Electrónico:</b>	Lucia_ha_15@hotmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	<b>SI</b>	<b>X</b>	<b>NO</b>					
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ALVARADO ECHEVARRIA FIDEL			<b>ORCID ID:</b>	0000-0002-2597-7454			
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<b>X</b>	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de documento:</b>	22512017

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ECHEVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPO
<b>Secretario:</b>	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO
<b>Vocal:</b>	SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILAN
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )	
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PANAÑO, PACHITEA 2022.	
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )	
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO.	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	DESEMPEÑO DOCENTE	PLANIFICACIÓN CURRICULAR		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto Con Periodo de Embargo (*)	X	Condición Cerrada (*) Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	HERRERA AQUINO ROSARIO LUCIA	
<b>DNI:</b>	47756649	
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>		
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>		
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha: 22/09/2023</b>		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.