

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS, NIVEL
INICIAL DISTRITO DE PARCOY, 2019

Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación con mención en
Gestión y Ciencias de la Educación

Autora

Rodríguez Cava, Zidia Georgina

Asesor

Berrosپی Espinoza Hernán

Código Orcid: 0000-0002-7030-1920

CHIMBOTE - PERU

2024

ÍNDICE GENERAL

Índice general	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	15
Resultados	19
Análisis y discusión	27
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Referencias bibliográficas	36
Anexos	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores del nivel de inicial de Parcoy-Pataz	16
Tabla 2. Variable 1: rangos del liderazgo directivo	17
Tabla 3. Variable 2: rangos del desempeño pedagógico	18
Tabla 4. Liderazgo directivo en instituciones públicas, Parcoy-Pataz	20
Tabla 5. Niveles porcentuales del liderazgo directivo por dimensiones	21
Tabla 6. Niveles del desempeño pedagógico en instituciones públicas, Parcoy	22
Tabla 7. Niveles porcentuales del desempeño pedagógico por dimensiones	23
Tabla 8. Pruebas de normalidad	24
Tabla 9. Correlación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico	24
Tabla 10. Correlación entre gestión institucional y desempeño pedagógico	25
Tabla 11. Correlación entre gestión pedagógica y desempeño pedagógico	26
Tabla 12. Correlación entre gestión administrativa y desempeño pedagógico	26
Tabla 13. Correlación entre gestión comunitaria y desempeño pedagógico	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de nivel descriptivo correlacional	15
Figura 2. Niveles porcentuales del liderazgo directivo en IE, Parcoy-Pataz	20
Figura 3. Niveles porcentuales del liderazgo directivo por dimensiones	21
Figura 4. Niveles de desempeño pedagógico en IE, Parcoy-Pataz	22
Figura 5. Niveles porcentuales del desempeño pedagógico por dimensiones	23



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS, NIVEL INICIAL DISTRITO DE PARCOY, 2019**" del (a) estudiante: **RODRIGUEZ CAVA ZIDIA GEORGINA**, identificado(a) con Código N° **1316200072**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 12 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

PALABRA CLAVE Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Palabra Clave

Tema	Liderazgo directivo, desempeño pedagógico
Especialidad	Doctorado en Educación

Keywords

Topic	Directive learning, pedagogical performance
Specialty	Doctor of Education

Línea de investigación

Línea de Investigación	Educación y calidad educativa
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación especial

**Relación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico de
instituciones públicas, nivel inicial distrito de Parcoy, 2019**

**Relationship between managerial leadership and pedagogical
performance of public institutions, initial level Parcoy, 2019**

RESUMEN

La investigación era determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las instituciones educativas de Parcoy en Patatez (La Libertad), básica, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental al nivel descriptivo correlacional con corte transversal; la población fue de 25 docentes y 4 directores, con una muestra poblacional. La técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario, Al analizarse la distribución de datos se encontró que no existe normalidad, gracias a la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Por ese motivo, se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente rho de Spearman, complementado con el software SPSS v. 26. Los resultados fueron como sigue: el liderazgo directivo tiene nivel “bueno” en 80%, y regular 20%, en tanto, el desempeño pedagógico nivel “destacado” con 72%, seguido por “satisfactorio” en 28%. La prueba de hipótesis arrojó que existe una relación significativa ($p=,000<0,05$), directa y positiva (rho de Spearman= $,986$) entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico concluyendo a mayor liderazgo directivo, mejor desempeño directivo en la muestra de estudio fue de 95% de confianza, con una magnitud muy alta.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between managerial leadership and pedagogical performance in educational institutions in the district of Parcoy Pataz. It was basic, with a quantitative approach, and a non-experimental design at the descriptive correlational level with a cross-sectional section; the population was 25 teachers and 4 directors, with a sample of 25 teachers surveyed. The technique used was the survey, the instrument was the questionnaire. When analyzing the data distribution, it was found that there is no normality, thanks to the Kolmogorov-Smirnov test. For this reason, a non-parametric test such as Spearman's rho coefficient was chosen, based on the SPSS software version 26.0. The results were as follows: managerial leadership has a good level with 80%, followed by the regular level (20%), while pedagogical performance has an outstanding level with 72%, followed by the satisfactory level (28%). The hypothesis test showed that there is a significant relationship ($p=.000<0.05$), direct and positive (Spearman's $\rho=.986$) between managerial leadership and pedagogical performance. It was concluded that the higher the level of managerial leadership achievement, the better the managerial performance in the study sample with 95% confidence, with a very high magnitude.

INTRODUCCIÓN

En este estudio correlacional acerca del liderazgo directivo y el desempeño pedagógico se identificó como antecedentes en los últimos cinco años:

A nivel internacional, Muliati et al. (2022) la intención fue conocer la relación entre liderazgo transformacional, competencia y autoeficacia en el desempeño de docentes. En lo metodológico, fue de enfoque cuantitativo, La muestra: 210 docentes. Entre los resultados, el liderazgo transformacional, junto con variables de competencia y autoeficacia, justifica el 54.5% de las variaciones en el desempeño docente según el modelo. El 48% restante de los cambios se debe a otras variables o factores no incluidos en el modelo. En conclusión, el liderazgo transformacional mejora rendimiento docentes, la competencia incrementa la calidad de su desempeño, la autoeficacia eleva su eficacia, y la combinación de liderazgo transformacional, competencia y autoeficacia tuvo un impacto conjunto beneficioso en el desempeño docente.

Warisno y Hidayah (2022), tuvieron por objetivo investigar cómo el liderazgo de los directores se relaciona con el profesionalismo en 155 docentes durante el proceso educativo. En lo metodológico, fue de enfoque cuantitativo. Encontrando que el desarrollo de liderazgo en directivos a través de la gestión del talento se muestra un promedio del 85,5%, mientras el porcentaje de indicadores que reflejan el logro de competencias docentes se sitúa en el 83,57%. Sus resultados inferenciales permitieron conocer que existe relación entre las variables en estudio ($p=0.00<0.05$).

De su parte, Indajang y colaboradores (2021), se propusieron analizar la relación entre las variables de la investigación en una escuela al norte de Indonesia. Indagación cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte transeccional, su muestra fue de 98 encuestados de ambos sexos. Rechazando las dos hipótesis e incluyendo la variable liderazgo sobre desempeño, no teniendo efecto significativo; sin embargo, entre la variable cultura organizacional tuvo un efecto en el desempeño docente. Se concluyó que,

al no haber encontrado respaldo en los datos inferenciales, fue necesario rebatir para aceptar la hipótesis nula.

Siguiendo con esa misma línea; Ridwan (2021), analizó la relación entre 57 profesores y su la influencia del liderazgo como un atributo organizacional y como individuo en el desempeño docente. En lo metodológico, fue de enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron que las habilidades directrices y el liderazgo sobresaliente, juntos, explican el 38,1% de las diferencias en el desempeño de los profesores, mientras el 61,9% se debe a factores que no se consideraron en este estudio. Se concluye que la administración, la habilidad y los directores influyen de manera importante en el rendimiento docentes en forma individual como colectiva.

Said-Saggaf y colaboradores (2021), estudiaron las variables de la presente investigación en un colegio al sur de Indonesia. Indagación cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte transeccional su muestra fue de 40 profesores. Los resultados determinaron que el desempeño docente fue “muy bueno” con sus indicadores de preparación del plan de implementación del aprendizaje, implementación del aprendizaje y evaluación/valoración del aprendizaje. Se aprecia una influencia significativa de la función de liderazgo directivo en el desempeño docente en la enseñanza y proceso de aprendizaje; por lo que estos mostrarían un desempeño sobresaliente como una respuesta al liderazgo positivo de los directores en la escuela. Se concluyó que liderazgo y desempeño en la muestra estudiada tienen una relación directa.

De su parte, Susilawati y colaboradores (2021), evaluaron la relación entre las variables de la presente investigación en escuelas de Indonesia, junto a otras variables. Estudio cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y una muestra de 117 sujetos encuestados. Encontrándose que el liderazgo directivo, la comunicación interpersonal y la disciplina laboral tuvieron una media alta, mientras que el desempeño pedagógico alcanzó una media promedio. Se obtuvo con la prueba de hipótesis una relación significativa ($p=,000<0,05$) pero débil de r de Pearson= $,106$; y entre liderazgo y desempeño, existe relación entre comunicación interpersonal y desempeño

pedagógico ($r=,181$), relación entre liderazgo y disciplina docente ($r=,262$), relación entre comunicación interpersonal y la disciplina docente ($r=,233$), relación entre disciplina y desempeño docente ($r=,536$). Concluyendo que entre las variables estudiadas existe una interrelación “leve” con un 95% de confianza.

Kartini et al. (2020), tuvieron como objetivo conocer el liderazgo, la supervisión y las habilidades profesionales de un director sobre el desempeño de los docentes. Su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental. Los encuestados fueron 128 profesores. Los resultados indicaron que existe una influencia entre el liderazgo directivo y desempeño docente, a su vez existe influencia entre la supervisión académica y desempeño docentes, existe una influencia significativa del liderazgo, la supervisión académica y la competencia profesional del director simultáneamente al desempeño de los docentes ($p=0,00 < 0,05$). Se concluye que hay influencia entre el liderazgo del director en el desempeño de los docentes del colegio en estudio.

Mulyani et al. (2020), tuvieron como objetivo exponer cómo el liderazgo del director y el desempeño docente influye en el objetivo de mejorar la eficacia. Su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo compuesta de 2730 encuestados entre directores, profesores, estudiantes y comités escolares. Sus resultados fueron como sigue: Los participantes presentan un nivel alto de liderazgo con una media de 3.79 y para el desempeño docente el nivel fue alto con una media de 3,97. En conclusión, el liderazgo del director, influye en los objetivos que tiene el colegio y actúa como un factor motivador, que puede activar el desempeño de los docentes.

A nivel nacional, Alarcón (2023), determinó la relación entre las variables del presente estudio en un colegio de Andahuaylas (Apurímac). Enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Trabajó con 266 maestros; donde el 68,4% tenían un liderazgo medio de liderazgo y el 63,9% del desempeño docente es favorable. Su coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,838 con una significancia ($p=0,00 < 0,05$); por lo que existe influencia entre liderazgo y desempeño de los profesores.

Los estudios de Jáuregui et al (2022), determinaron la relación entre 100 docentes de Lima entre las variables del presente estudio, pero basado en el estímulo; trabajo realizado con enfoque cuantitativo no experimental; encontrándose que el 71% de los maestros mencionaron que “a veces” existe un liderazgo directivo y el 67% indicando que su desempeño docente es bueno; demostrando una relación significativa entre las variables ($p < 0.05$); Estudio que permitió conocer que el estímulo mejora el buen desempeño del docente.

Quispe (2021), tuvo como objetivo examinar el vínculo entre el liderazgo pedagógico observado y efectividad en enseñanza de los profesores; su enfoque fue cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional y transeccional. Trabajó con 145 docentes donde el 52,4% tienen liderazgo pedagógico y 57% buen de desempeño docente, ambos en el nivel medio. Los resultados permitieron conocer que existe relación entre las variables de estudio ($p = < 0.005$) es decir, un mejor liderazgo desempeño docente será más óptimo.

Ayvar y Sánchez (2020), evaluaron el liderazgo del director y desempeño docentes en un colegio de Lima; estudio cuantitativo, no experimental, correlacional causal, se trabajó con 4 directivos y 132 profesores; los resultados, indicaron un liderazgo deficiente, el desempeño docente alcanza un promedio de 27,08. Por otro lado, un liderazgo considerado satisfactorio se asocia con un promedio de desempeño de 49,24, y aquellos casos con un liderazgo bueno reportan un promedio de 80,82. Además, el segmento más numeroso, caracterizado por un liderazgo pedagógico con un nivel muy bueno, alcanza un rendimiento de 'logro esperado' con una frecuencia del 87,9%; donde el liderazgo del director tiene influencia positiva en el trabajo docente.

Siguiendo con esta línea, Sánchez et al (2020), estudió las mismas variables; su enfoque fue cuantitativo, experimental, y correlacional causal. La muestra fue de 81 profesores; donde el 58% tuvieron un nivel de liderazgo deficiente, y el 59% su desempeño está en inicio; por lo que existe una relación significativa ($p = 0.00 < 0.05$) entre variables.

Otra tesis es de Lara (2022), quien evaluó la relación entre el clima organizacional y el trabajo pedagógico en una escuela de Región La Libertad; estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y una muestra de 40 profesores donde su clima organizacional fue regular en un 95%, y bueno (5%), en tanto, el desempeño pedagógico fue regular en 97% y bueno (3%); su análisis inferencial tiene una relación significativa ($p=,000<0,05$), positiva y de magnitud alta ($r=,793$); similar resultados se registró entre las diferentes dimensiones.

Por su parte, Valencia (2022), encontró la relación entre planificación curricular y desempeño pedagógico en otro colegio liberteño. Estudio cuantitativo, no experimental, con una muestra de 67, donde la planificación curricular alcanzó un nivel moderado con el 76,1%, seguido del nivel alto (17,9%) y de nivel bajo (6%), mientras que el desempeño pedagógico tiene un nivel regular con el 79,1%, seguido del nivel alto (13,4%) y de nivel bajo (7,5%). El análisis inferencial reveló que la planificación curricular influye en un 34,5% en el desempeño docente como variable dependiente.

La fundamentación científica describe primero la variable: liderazgo, planteada por Agüero y Tarrillo (2017), quien lo describe como la capacidad para impulsar y motivar a un grupo u organización, fomentando su desarrollo en torno a una misión o proyecto común.

De acuerdo con Simbron y Sanabria, 2020, en esta perspectiva, el liderazgo es la habilidad de una persona para impactar a otros individuos (). Esta capacidad no solo implica la capacidad de elegir y ejercer influencia sobre otros, sino también la habilidad de establecer metas compartidas y dirigir hacia ellas. Desde una óptica educativa, es evidente que no todas las metas son igualmente válidas o apropiadas para ejercer una influencia formativa significativa según la Ece, (2018).

Por su parte, Aparicio et al. (2020) lo define liderazgo, a una característica tanto individual como institucional, donde personas con roles formales o informales participan en un proceso liderado por el director para los objetivos propuestos; continuando con

Dueñas (2019), Esta habilidad no es exclusivamente innata, sino que se adquiere y desarrolla a lo largo de la experiencia personal y profesional.

Por lo tanto, el liderazgo se comprende como el conjunto de acciones y comportamientos del equipo directivo y otros líderes, orientados hacia el avance continuo del centro educativo como lo sostiene Chumacero y Carrión (2021).

Este enfoque implica que todos aquellos con responsabilidades en la institución contribuyan a conseguir objetivos fomentando valores necesarios para el éxito y aplicándolos mediante acciones y comportamientos apropiado, de su parte Alvear et al, (2019).

Bajo este aspecto, se reconoce el papel fundamental del director y en toma de decisiones en los diversos aspectos, siendo la autoridad representativa y legal de la institución educativa, con responsabilidad en la gestión pedagógica y administrativa de acuerdo a Córdova et al. (2021).

El director ejerce liderazgo efectivo por ello, necesita, habilidades y competencias adquiridas mediante programas de desarrollo dirigidos a proporcionar a los directores las herramientas necesarias para ofrecer una supervisión y apoyo efectivos con el fin de mejorar la escuela, Eléspuru et al. (2022).

Es esencial que el director posea un sólido conocimiento profesional sobre liderazgo y gestión educativa, así como atributos ejemplares profesionales, así como personales, Martínez et al., (2020).

El liderazgo del director escolar abarca una variedad de enfoques y calificaciones debido a la complejidad inherente de la organización escolar y la naturaleza multifacética del producto educativo Ferreira (2021).

Sin embargo, puede entenderse como la capacidad legitimada del director para motivar y comprometer a su personal resolviendo conflictos, delegando responsabilidades

y bajo una misión, visión con valores en la escuela, respetando sus opiniones según lo plantea Hernández y Azahuanche, (2021).

En esta misma línea, el liderazgo directivo se orienta hacia la coordinación de los esfuerzos en el quehacer educativo con una visión compartida de la escuela y contribuir a su consecución Robinson et al (2014).

Por su parte, Maya et al. (2019) define el liderazgo en el contexto de la organización educativa bajo teorías y enfoques existentes; por otro lado, Reyes et al., (2017) lo considera como la situación que conduce a metas y objetivos en la escuela. Los líderes escolares, según Romero (2021), lo orientan a direcciones claras, supervisando el cumplimiento de objetivos bajo un ambiente de aprendizaje y un clima escolar positivo concordando con Sepúlveda y Aparicio (2019).

Por su parte, Salvador y Sánchez (2018), resalta que el director en la gestión escolar influye mediante sus capacidades y condiciones de trabajo sin afectar la práctica y el aprendizaje de los estudiantes. distingue dos tipos de liderazgo en la gestión escolar: el administrativo, centrado en la operativa institucional, y el pedagógico, enfocado en la organización de prácticas pedagógicas efectivas para mejores resultados en el aprendizaje.

De su parte, Romero (2021), subraya la importancia de dominar competencias administrativas bajo objetivos institucionales en tanto Maya et al. (2019), destaca la participación activa de los directivos de los docentes y la evaluación de sus aprendizajes en los estudiantiles para una mejora la práctica educativa concordante con Sunaengsih et al. (2019).

Se define, liderazgo, extraído de la ECE (2018) al enfoque personal que adopta un líder en su actuación. Este estilo se fundamenta en la personalidad individual, en la percepción de las relaciones laborales y en los valores éticos propios de cada individuo, lo que determina el comportamiento del día a día.

Durante mucho tiempo, el estilo autoritario fue predominante entre los directivos, pero en la actualidad se espera que los líderes adopten un enfoque más participativo y

colaborativo, donde la responsabilidad y la autoridad se compartan con un equipo de trabajo, ya sea el equipo directivo o cualquier otro grupo relevante Sachinski y Pienta, 2021.

El estilo participativo implica una serie de actitudes distintas por parte del líder, como la confianza en las personas, una comunicación fluida, el establecimiento de normas claras como guía para alcanzar los objetivos, y la adhesión a principios éticos que inspiren confianza en los colaboradores. Este conjunto de características se conoce como liderazgo transformacional, cuyo estudio empírico fue iniciado por Bernard Bass, quien identificó tres tipos de estilos de liderazgo Bede y Abe (2021).

El líder transformacional se caracteriza por su carisma, su atención individualizada a los miembros del equipo, su estímulo a la creatividad y resolución de problemas, y su capacidad para manejar situaciones difíciles con tolerancia y humor Bueno et al., 2018. Por otro lado, el liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas por esfuerzo y en la intervención solo en caso de que los resultados no se alcancen, mientras que el no liderazgo implica una falta de implicación y decisión por parte del líder. Es esencial que cada individuo busque y desarrolle su propio estilo de liderazgo, incorporando sus competencias, actitudes y valores, pero siempre manteniendo la confianza en sus colaboradores y liderando junto a ellos. Costa et al (2018).

El Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) en el Perú, como documento oficial de nuestro país, surge como resultado de evidencias obtenidas a nivel internacional en el ámbito educativo y de contribuciones colectivas de directivos y miembros de la sociedad.

Es el MINEDU es el ente responsable de su elaboración, implementación, control y evaluación. Este marco se erige como una herramienta de gestión valiosa que busca un desarrollo profesional de docentes y directivos del país, especialmente en un contexto histórico donde las demandas de calidad en la gestión educativa son cada vez más imperantes. Buendía et al, (2017).

El término gestión educativa abarca elementos y aspectos presentes tanto internos como externos, que interactúan y se articulan en diferentes dimensiones. Entre ellas, la dimensión institucional se enfoca en la organización en la comunidad educativa y promueve el desarrollo autónomo y competente institucionales.

Por otro lado, la dimensión administrativa de acuerdo con Grande et al. (2021), está referido a los recursos humanos, materiales, buscando conciliar intereses individuales e institucionales para facilitar los objetivos en la toma de decisiones.

Respecto a la dimensión pedagógica, su proceso se centra en la enseñanza-aprendizaje, abarcando aspectos como la diversificación curricular, las estrategias metodológicas de los aprendizajes en su evaluación y la formación docente.

Finalmente, la dimensión comunitaria se relaciona con la integración de la institución educativa en su comunidad, comprendiendo sus necesidades y demandas y estableciendo alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. El M.B.D.D impulsa una transformación hacia una gestión bajo procesos pedagógicos y formación continúa mejorando el rendimiento educativo, según Gómez y Valdés et al, (2019).

Según Alcántara (2018), el desempeño docente abarca la actuación del educador como un profesional experimentado en el ámbito educativo, que implica no solo la aplicación de conocimientos pedagógicos, sino también la creación continua de saberes pedagógicos mediante la interacción con los alumnos y el diseño de estrategias de enseñanza Louzano y Moriconi, (2016). Esto implica tener un profundo dominio del conocimiento pedagógico, entender los procesos educativos, y a su vez de acuerdo con Dimaté et al. (2017), donde el docente no se limita solo a la transmisión de conocimientos, El busca la formación integral de los estudiantes, promoviendo el desarrollo en todas las dimensiones de su persona según, Cabero et al (2018).

La formación inicial y continua para Esquerre y Pérez (2021), constituyen componentes interrelacionados de un proceso de profesionalización que converge en el

desempeño docente, representando aspectos complementarios de una misma trayectoria formativa.

Desde una perspectiva contextualizada, Martínez et al (2017), la formación del docente enfrenta los cambios y exigencias sociales, lo que implica una constante actualización en sus capacidades y conocimientos para alcanzar el rendimiento esperado.

En el contexto peruano, surge cómo los sistemas educativos y las pedagogías pueden estar a la par con las actuales respecto a la formación profesional donde se pregunta: ¿Cuál es la identidad del docente, tanto aquel que se encuentra en formación como el que ya está en servicio, y cuál es el perfil deseado? Una primera respuesta emerge al clasificar al docente en diversas categorías:

Docente tradicional; transmite información y conocimiento, dejando el desarrollo de las competencias ni el autoaprendizaje, propiciando la memorización y la pasividad en los alumnos mediante una enseñanza frontal y el uso de recursos didácticos de poco uso actualmente.

Docente en proceso de cambio: trabaja con el paradigma educativo centrado en el aprendizaje por competencias, combinando recursos convencionales con tecnología básica y buscando una enseñanza más activa y participativa Tapia y Tipula (2017).

En tanto, los docentes del siglo XXI: se orienta hacia la atención de la diversidad, promoviendo aprendizajes autónomos y colaborativos, utilizando recursos avanzados tecnológicamente y formando en habilidades para el aprendizaje continuo, la adaptabilidad y el emprendimiento.

La formación docente se centra en el cómo enseñar más que en qué enseñar, lo cual afronta desafíos para los educadores al implementar un currículo basado en competencias Buendía et al., (2017). Esto se debe en gran medida a que, al igual que los docentes, los formadores tienen una preparación limitada tanto en su área de especialización como en los ámbitos humanístico, científico y cultural. Es esencial

recordar que la enseñanza no solo transmite conocimientos, también habilidades en el desarrollo personal de acuerdo con Bueno et al., (2018), bajo la ética.

El MBDD, aprobado por el MINEDU es una herramienta estratégica fundamental para orientar políticas y acciones destinadas a la formación, evaluación y desarrollo profesional de los docentes del país, Minedu (2019). Su objetivo es promover un lenguaje común sobre los procesos educativos, fomentar la reflexión y apropiación de los desempeños docentes, impulsar la revalorización social guiando a la implementación de políticas y mejorar condiciones laborales de acuerdo con Grande et al., (2021).

Este marco se estructura en dominios, competencias y desempeños, donde los dominios representan áreas del ejercicio docente que influyen positivamente en los aprendizajes de los estudiantes, siempre con un enfoque ético centrado en el servicio público integral de estudiantes según Martínez y Lavín, (2017). Con las competencias se resuelven problemas y alcanzar objetivos, implicando un actuar reflexivo con compromisos, calidad en el desempeño, razonamiento y comprensión. Los desempeños, por su parte, son acciones bajo las competencias de un docente relacionadas los objetivos logrados de aprendizajes y tareas propuestas, considerando aspectos como la actuación, la responsabilidad y los resultados Louzano y Moriconi, (2016).

A nivel internacional, el concepto de docente cualificado, definido por el Instituto de Estadística de UNESCO, hace referencia a un profesional con la calificación académica mínima para conocer el nivel educativo determinado, según las políticas o leyes nacionales. Aunque no existe un acuerdo internacional sobre este término, los sistemas educativos líderes suelen seguir patrones similares de formación, como programas universitarios de cuatro años seguidos de formación práctica, lo que garantiza la preparación adecuada para ejercer la docencia Bueno et al, (2018).

Desde que el MINEDU en el 2012, aprobó el MBDD herramienta estratégica para diseñar e implementar políticas de evaluación y desarrollo docente en forma general; bajo este marco, se definen entre otros aspectos las competencias y desempeños para una

enseñanza de calidad, estableciendo un trinomio: Estado, docentes y sociedad; con el propósito de lograr un mejor aprendizaje de los estudiantes y fortalecer la profesión docente según lo recalca Martínez et al., (2017).

Sin embargo, en la evaluación del desempeño docente, existen debates sobre los medios a utilizar. Algunos argumentan que debería ser evaluados bajo los resultados de aprendizaje de los estudiantes, otros sugieren aspectos como: la observación en el aula, la actitud del docente y la opinión de expertos.

La primera permite enfocarse en la práctica pedagógica, tomar decisiones inmediatas y fomentar un ambiente de aprendizaje efectivo según Grande et al (2021). E incluso los homólogos o expertos pueden influir en las prácticas docentes y convertirse en el desarrollo profesional continuo. En algunos países, como Corea y Finlandia, la autonomía docente y el desarrollo profesional es básica lo que podría influir en el desempeño de los docentes Cabero et al, (2018).

Respecto a las justificaciones en el aspecto teórico: El nivel de liderazgo ejercido por el director en las diferentes áreas se enfoca en el desarrollo de competencias básicas del estudiante, permitiéndoles desenvolverse eficazmente en su vida cotidiana. Esta perspectiva se centra en el trabajo pedagógico del maestro y su crecimiento académico, personal de los estudiantes.

En la justificación práctica es pertinente investigar la relación entre las variables del estudio en las instituciones educativas del Ande liberteño al tener las fuentes de información y apoyo de la comunidad docente del tema al alcance. Esta investigación tiene el potencial de proporcionar resultados a corto y mediano plazo, beneficiando directamente a la institución y su comunidad educativa.

Su justificación social recae en los docentes de instituciones educativas de inicial de Parcoy en Patate en La Libertad, con la finalidad de crear un entorno seguro y enriquecedor en el desarrollo de los niños, teniendo mejores oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal. Esto sumado a un liderazgo directivo eficaz en la comunidad

educativa, será fundamental para un mejor desempeño pedagógico de docentes promoviendo la excelencia educativa en la institución.

Justificación metodológica: Los instrumentos que se aplicaron permitieron recoger información de acuerdo a las dimensiones: Gestión: institucional, pedagógica, administrativa y comunitarias, validadas por juicio de expertos en base a la confiabilidad de Alfa de Cronbach, se aplicaron cuestionarios sobre el Liderazgo pedagógico y sobre desempeño pedagógico, su técnica es la encuesta para obtener información de los participantes.

Justificación científica, el problema que se presentó es conocer y relacionar el mejoramiento de la educación donde se requiere cambios en el modelo de dirección de los establecimientos educativos del distrito de Parcoy. Basado en mi experiencia como docente he observado dificultades en la implementación del MBDD y los compromisos de gestión escolar en varias instituciones de inicial, esto afecta la labor educativa y el aprendizaje de los niños. Por lo tanto, es crucial investigar la relación entre las variables del estudio, que impacta directamente en la calidad de la educación y el éxito de los estudiantes.

El problema, nace al observar que el liderazgo directivo carece de prácticas que le permitan tomar decisiones inmediatas y oportunas dentro de la institución educativa a su cargo para dirigir una institución y a sus integrantes educativo; cuando esto se observa se podría decir que el director no tiene las competencias para ejercer un liderazgo y ayude a lograr las competencias en los estudiantes

Así mismo en el desempeño docente podría verse afectado al no contar con profesionales preparados para asumir el reto de lograr buenos aprendizajes en los estudiantes en inicial.

Teniendo en cuenta esta problemática, se plantea el siguiente enunciado: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico de instituciones públicas, nivel inicial distrito de Parcoy, 2019?

Las definiciones del presente trabajo: Definición conceptual. Liderazgo directivo, de acuerdo con Bush y Glover (2003), es el proceso de influencia que conlleva a cumplir metas y objetivos planteados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados que deben orientar en la escuela las actividades educativas correspondientes.

Desempeño pedagógico, según Saravia y López (2008), es el accionar del educando como profesional en el campo educacional y debe conocer el saber pedagógico desde donde genera conocimientos construyendo diariamente diseños y organizar el modo de enseñar, para un mejor interactuar con estudiantes.

Definición operacional; es propicio señalar que el instrumento estará conformado por preguntas cerradas estructuradas con alternativas de tipo politómico (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), cuya intención será recolectar información relacionada con la variable liderazgo directivo y desempeño pedagógico.

La hipótesis alterna fue: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Parcoy. Por ende, la hipótesis nula ha sido: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Parcoy.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico de las docentes de la Institución de nivel Inicial del distrito de Parcoy. Por consiguiente, los objetivos específicos han sido:

En tanto los específicos; Identificar la relación existente entre gestión institucional y desempeño docente; Identificar la relación existente entre gestión pedagógica y desempeño docente; Identificar la relación existente entre gestión administrativa y desempeño docente e Identificar la relación existente entre gestión comunitaria y desempeño docente.

METODOLOGÍA

Investigación del tipo básica, porque el interés se concentra en la producción de conocimiento científico, al igual que en la contrastación de teorías y la realidad estudiada. Este tipo de investigación profundiza el conocimiento existente Rodríguez et al., (2021).

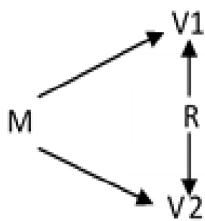
Según su alcance, ha sido una investigación relacional puesto que aporta las evidencias empíricas de la interrelación entre las variables del estudio, estableciendo la magnitud de esa relación Medina et al (2023).

Según su tiempo de ocurrencia, el presente estudio ha sido de corte transversal, por lo que los datos fueron recogidos en un solo momento (Pataz) durante un tiempo determinado fines del año 2023. Hadi-Mohamed et al., (2023).

Según Cohen y Gómez, (2019), su diseño es no experimental, porque las variables como liderazgo y desempeño fueron observadas sistemáticamente, sin intención de modificar la variable dependiente.

Según el nivel, fue descriptivo correlacional. La importancia de estas indagaciones radica en que, de forma elemental, brinda una información confiable acerca de la dinámica entre dos variables para contribuir a la toma de decisiones Sánchez-Carlessi et al., (2018).

Su representación gráfica del diseño es:



- V1: Liderazgo directivo
- V2: Desempeño pedagógico
- M: Muestra de estudio
- R: Coeficiente de correlación

Fueron 29 docentes quienes laboran en instituciones educativas de la región la Libertad, provincia de Pataz, distrito de Parcoy; su población de los cuales 25 eran docentes del nivel de educación inicial, cuatro de ellos son directivos.

El criterio de inclusión fue laboren en la IEI por un periodo de seis meses, de ambos sexos, y que tengan el deseo de participar como parte de la muestra.

Criterios de exclusión. Profesionales que no estaban laborando al momento de administrar los instrumentos a la muestra de estudio debido a receso, permiso por capacitaciones o por problemas de salud, profesionales que no desearon ser partícipes de la recolección de datos.

Cuadro 1

Trabajadores de nivel de inicial de Parcoy - Pataz

Personal	f	%
Directores de IEI	4	14
Docentes de inicial	25	86
Total	29	100

Fuente: Datos extraídos de la UGEL

La muestra fue no probabilística, su tamaño muestral no ha sido establecido exclusivamente por la conveniencia de la investigadora. Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), a criterio de Castro (2016), y cuando la población es menor a 50 se trabaja con todos los elementos.

La técnica utilizada fue la encuesta, procedimiento confiable para la obtención de información dada por los propios participantes mediante sus opiniones, posturas o sensaciones. Carrasco (2019).

El instrumento el cuestionario que es un registro de datos provenientes de las variables y cuya batería de ítems se relaciona estrechamente con las dimensiones e indicadores de cada una. Arias-González et al. (2022).

La validez y confiabilidad, son considerados como las más importantes características de un instrumento de medición empleado en una investigación cuantitativa.

En lo que se refiere al primer instrumento acerca del liderazgo pedagógico, su validez fue obtenida con el método de validez predictiva, con un valor de 0,94 al que le corresponde la categoría de excelente. Asimismo, su confiabilidad se obtuvo gracias. Con el estadígrafo Alfa de Cronbach, propio de ítems politómicos, el valor ha sido de 0,812 categorizado como muy fuerte.

En cuanto al segundo instrumento sobre desempeño pedagógico, su validez fue de 0,94 (excelente) a través de la validez predictiva, mientras que su confiabilidad fue calculada con el Alfa de Cronbach igual a 0,773 catalogado como fuerte.

Para el procesamiento de los datos se usó el análisis estadístico descriptivo e inferencial representándolo en frecuencias y porcentajes en cada una de las variables por separado, al igual que los rangos o baremos (ver tablas 2 y 3). Estos fueron presentados a través de tablas y figuras.

Cuadro 2

Variable 1: liderazgo directivo

Niveles o rangos	Dimensión 1 Gestión institucional	Dimensión 2 Gestión pedagógica	Dimensión 3 Gestión administrativa	Dimensión 4 Gestión comunitaria	Variable Liderazgo directivo
Bueno	56-75	12-15	19-25	19-25	104-140
Regular	36-55	8-11	13-18	13-18	66-103
Malo	15-35	3-7	5-12	5-12	28-65

Cuadro 3

Variable 2: desempeño pedagógico

Niveles o rangos	Dimensión 1 Planificación del trabajo pedagógico	Dimensión 2 Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Dimensión 3 Responsabilidades profesionales	Variable Desempeño pedagógico
Destacado	33-40	53-65	29-35	113-140
Satisfactorio	25-32	40-52	22-28	85-112
En proceso	17-24	27-39	15-21	57-84
Insatisfactorio	8-16	13-26	7-14	28-56

Con el segundo se conoció los datos de las variables que tienen distribución no normal, por lo que correspondió la prueba no paramétrica de rho de Spearman. Para la contrastación de hipótesis se adoptó la regla de decisión consistente en que si p-valor es menor o igual que 0,05 se acepta la hipótesis de estudio. Por el contrario, si p-valor es mayor que 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

TABLA 1

Liderazgo directivo en instituciones públicas. distrito Parcoy - Pataz, 2019

	f	%
Bueno	20	80
Regular	5	20
Mala	0	0
Total	25	100,0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

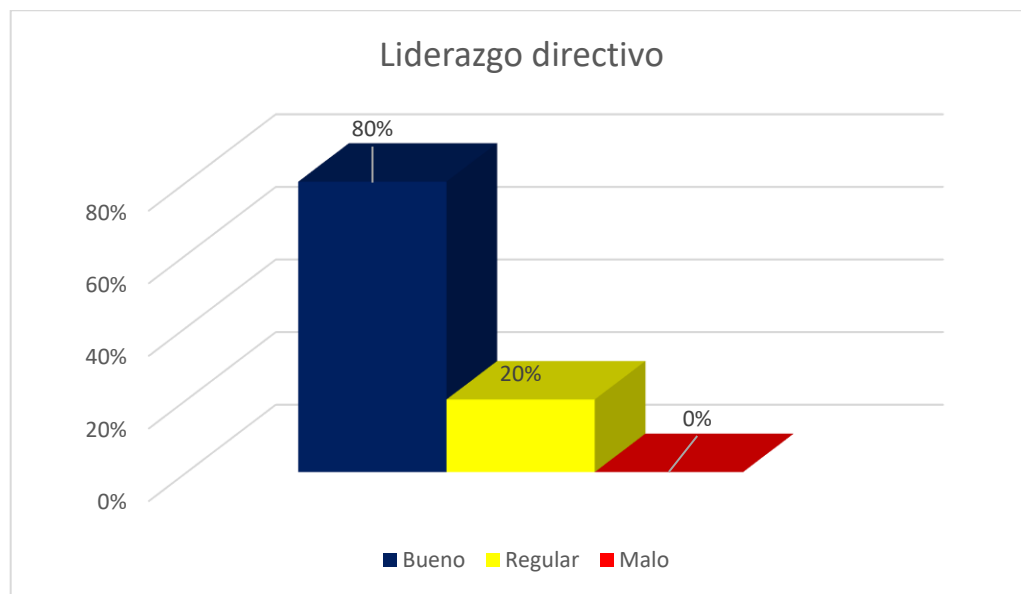


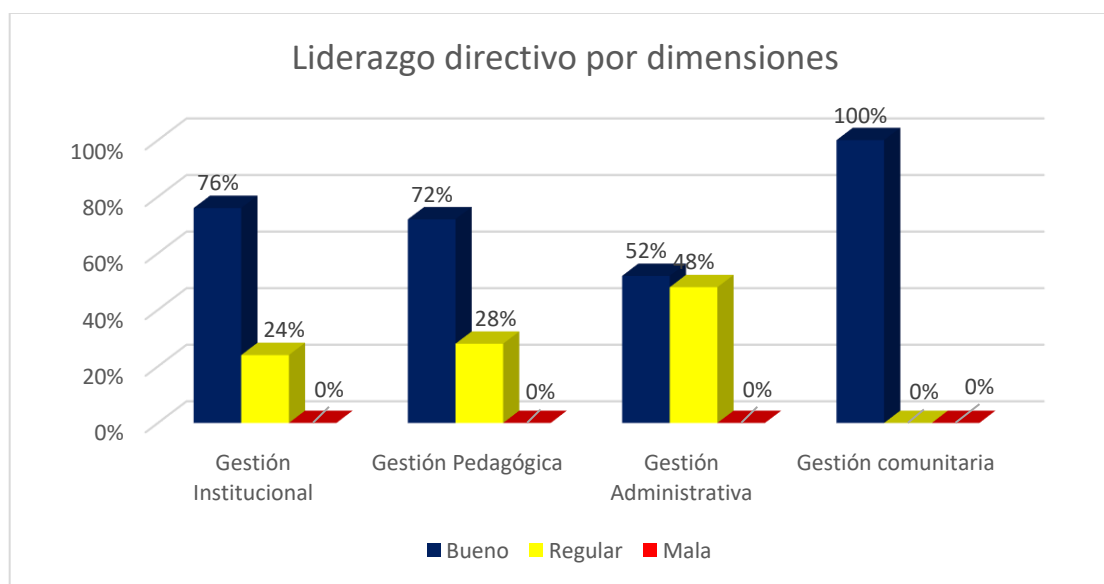
FIGURA 1

Niveles porcentuales de liderazgo directivo en IE, distrito de Parcoy-Pataz, 2019.

Tabla y figura corresponde a la variable liderazgo directivo donde el nivel bueno fue del 80%, seguido del nivel regular 20 %.

TABLA 2*Niveles porcentuales del liderazgo directivo por dimensiones*

	Gestión Institucional		Gestión Pedagógica		Gestión Administrativa		Gestión Comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	19	76	18	72	13	52	25	100
Regular	6	24	7	28	12	48	0	0
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	25	100,0	25	100,0	25	100,0	25	100,0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0**FIGURA 2***Niveles porcentuales del liderazgo directivo por dimensiones*

En la tabla y figura se aprecia el nivel bueno en las dimensiones de la gestión; institucional, 76%; pedagógica, 72%; administrativa, 52% y comunitaria, 100%.

TABLA 3

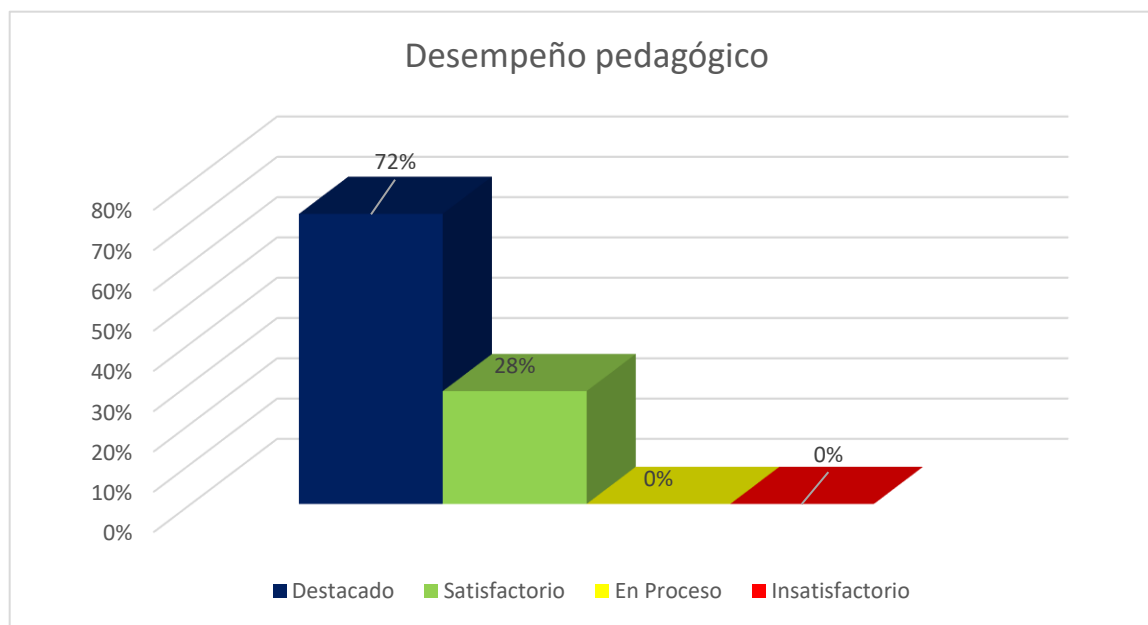
Niveles de desempeño pedagógico en instituciones públicas, distrito Parcoy-Pataz, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Destacado	18	72
Satisfactorio	7	28
En proceso	0	0
Insatisfactorio	0	0
Total	25	100,0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

FIGURA 3

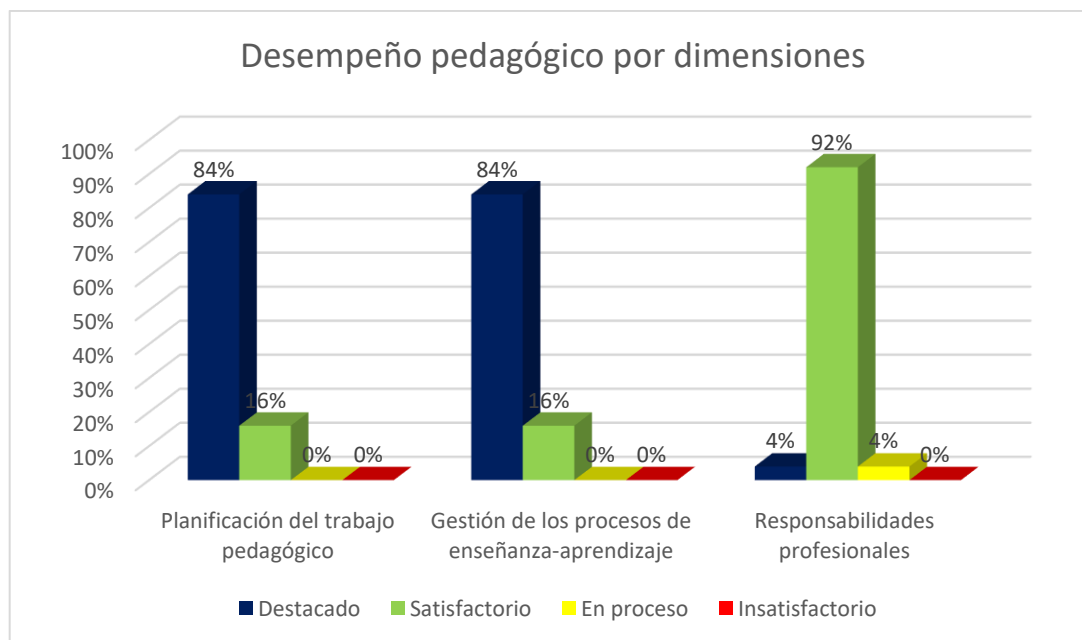
Niveles de desempeño pedagógico en IE, distrito Parcoy - Pataz, 2019



En la tabla y figura existe un dominio del nivel destacado con el 72%; le sigue diferencia el nivel satisfactorio (28%).

TABLA 4*Niveles porcentuales del desempeño pedagógico por dimensiones*

	Planificación del trabajo pedagógico		Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje		Responsabilidades profesionales	
	f	%	f	%	f	%
Destacado	21	84	21	84	1	4
Satisfactorio	4	16	4	16	23	92
En proceso	0	0	0	0	1	4
Insatisfactorio	0	0	0	0	0	0
Total	25	100,0	25	100,0	25	100,0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0**FIGURA 4***Niveles porcentuales del desempeño pedagógico por dimensiones*

Tanto en la tabla y figura predomina dos dimensiones: planificación del trabajo pedagógico y gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, ambas con 84%. Mientras que la dimensión responsabilidades profesionales predomina el nivel satisfactorio, 92%.

4.2 Análisis inferencial

TABLA 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	,098	25	,200
Gestión Pedagógica	,179	25	,037
Gestión Administrativa	,113	25	,200
Gestión Comunitaria	,204	25	,008
Planificación Del Trabajo Pedagógico	,159	25	,104
Gestión De Los Procesos De Enseñanza-Aprendizaje	,131	25	,200*
Responsabilidades Profesionales	,129	25	,200*
Liderazgo Directivo	,093	25	,200*
Desempeño Pedagógico	,104	25	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se muestra los resultados de la prueba Kolmogórov-Smirnov para las variables y dimensiones de la investigación, donde p tiene un valor de 0,05 y los datos no tienen una distribución no normal, por lo que es pertinente la prueba de análisis no paramétrico, rho de Spearman.

Según el objetivo general

TABLA 6

Correlación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico e instituciones públicas, distrito Parcoy-Pataz 2019

			Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Correlación rho de Spearman	,992
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: aplicación de instrumentos en instituciones educativas de Parcoy, 2019.

Como $p=,000 < 0,05$, significa que existe relación directa y positiva entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico en instituciones de Parcoy, La Libertad 2019, es decir, al aumentar la práctica del liderazgo directivo, mejora el desempeño pedagógico, además su relación es muy alta (rho de Spearman=, 992).

De acuerdo con el primer objetivo específico

TABLA 7

Correlación entre gestión institucional y desempeño pedagógico e instituciones públicas, distrito Parcoy-Pataz 2019

			Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Gestión institucional	Correlación rho de Spearman	,986
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: aplicación de instrumentos en instituciones educativas de Parcoy, 2019.

Como $p=,000 < 0,05$, existe relación directa y positiva significativa entre gestión institucional y desempeño pedagógico; es decir, al aumentar la práctica de la gestión institucional, mejora el desempeño pedagógico, además la relación es muy alta (rho de Spearman=, 986).

De acuerdo con el segundo objetivo específico

TABLA 8

Correlación entre gestión pedagógica y desempeño pedagógico e instituciones públicas, distrito Parcoy-Pataz 2019

			Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Correlación rho de Spearman	,918
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: aplicación de instrumentos en instituciones educativas de Parcoy, 2019.

Como $p=,000<0,05$, existe relación significativa directa y positiva entre gestión pedagógica y desempeño pedagógico, es decir, al aumentar la práctica de la gestión institucional, mejora el desempeño pedagógico, además la relación es muy alta (rho de Spearman=, 918).

De acuerdo con el tercer objetivo específico

TABLA 9

Correlación entre gestión administrativa y desempeño pedagógico e instituciones públicas, distrito Parcoy-Pataz 2019

			Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Correlación rho de Spearman	,976
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: aplicación de instrumentos en instituciones educativas de Parcoy, 2019.

Como $p=,000<0,05$, existe relación significativa directa y positiva entre gestión administrativa y desempeño pedagógico, es decir, al aumentar la práctica de la gestión

administrativa, mejora el desempeño pedagógico, además la relación es muy alta (rho de Spearman=, 976).

De acuerdo con el cuarto objetivo específico

TABLA 10

Correlación entre gestión comunitaria y desempeño pedagógico e instituciones públicas, distrito Parcoy-Pataz 2019

			Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Correlación rho de Spearman	,913
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: aplicación de instrumentos en instituciones educativas de Parcoy, 2019.

Como $p=,000 < 0,05$, existe relación significativa directa y positiva entre gestión comunitaria y desempeño pedagógico, es decir, al aumentar la práctica de la gestión administrativa, mejora el desempeño pedagógico, además la relación es muy alta (rho de Spearman=, 913).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Según lo planteado en la hipótesis general, existe relación entre ambas variables; los resultados han demostrado que se avala ese supuesto, porque se ve una relación muy alta con un coeficiente rho de Spearman igual a ,992. Esto concuerda con los estudios de Muliati et al. (2022), Warisno y Hidayah (2022) e Indajang et al. (2021).

El fenómeno del liderazgo lo explica la teoría del liderazgo transformacional. Esta ha ganado preminencia en la gestión y el liderazgo debido a su capacidad para trascender las simples tareas y objetivos organizacionales. Se destaca por la habilidad de los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores en el logro de metas que van más allá de sus intereses individuales.

Por lo tanto, el liderazgo no se limita a la mera administración de tareas y objetivos, sino que busca generar un impacto profundo en la organización y en la vida de quienes la componen. Aparicio et al (2020). Una de las características más notables del liderazgo transformacional es la capacidad de un líder en articular una visión atractiva y convincente del futuro.

De acuerdo con Córdova et al (2021). Estos líderes son hábiles comunicadores que pueden transmitir una imagen clara y emocionante de lo que podría ser, lo que inspira a los miembros del equipo a esforzarse más allá de lo ordinario y a comprometerse con metas y objetivos ambiciosos que trascienden lo meramente pragmático.

Además de inspirar a los seguidores, el liderazgo transformacional implica la creación de un entorno de trabajo fomentando la innovación y el cambio. Los líderes transformacionales son agentes del cambio que alientan a sus seguidores a cuestionar el statu quo, a explorar nuevas ideas y enfoques, y a tomar riesgos calculados en la búsqueda de la excelencia y el progreso continuo. Este enfoque proactivo hacia el cambio y la mejora continua es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier organización Maya et al, (2019).

A su vez, la teoría del desempeño docente basado en competencias es un enfoque que se centra en identificar y desarrollar las habilidades y conocimientos específicos que los docentes necesitan para tener éxito en su labor educativa. Este modelo reconoce que el éxito de un docente va más allá de la transmisión de conocimientos y requiere habilidades interpersonales, de liderazgo y de gestión del aula, entre otras. En esta teoría, las competencias se definen como un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que un docente debe poseer para desempeñar eficazmente su rol. Estas competencias pueden incluir la capacidad para planificar y organizar clases efectivas, comunicarse de manera clara y efectiva con los estudiantes y colegas, adaptar su enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, y evaluar el progreso de los alumnos de manera objetiva y equitativa. Gómez y Valdés, (2019).

De acuerdo con la primera hipótesis específica, existe relación entre gestión institucional y desempeño pedagógico en las instituciones educativas, el resultado de la tabla 10 avala ese supuesto, porque se ve una relación muy alta con un coeficiente rho de Spearman igual a ,986. Esto concuerda con Ridwan (2021), Said-Saggaf et al. (2021) y Susilawati et al. (2021).

Para la teoría del liderazgo situacional, concebida por Paul Hersey y Kenneth Blanchard en los años setenta, lo central es la premisa de que no existe un solo estilo de liderazgo valido en todos los casos, sino que la eficacia del liderazgo depende de las particularidades de cada situación y las necesidades del grupo. La teoría de los líderes se ajusta al estilo de liderazgo de acuerdo al nivel de habilidad y compromiso que exhiban los miembros del equipo respecto a una tarea específica Reyes et al (2017).

Por ello, se identifican cuatro estilos de liderazgo: dirigir, apoyar, delegar y participar. Cada estilo se basa en dos dimensiones principales: la dirección (cuánta orientación y estructura proporciona el líder) y el apoyo (cuánto apoyo emocional y de relación ofrece el líder). El estilo de liderazgo dirigir es adecuado para situaciones en las que los seguidores tienen un bajo nivel de competencia, pero un alto nivel de compromiso.

En este caso, el líder proporciona instrucciones claras y directivas para guiar al equipo hacia el logro de sus objetivos Chumacero y Carrión (2021).

Asimismo, el enfoque por competencias reconoce la importancia de la formación inicial y continua de los docentes para desarrollar y fortalecer estas competencias. Esto implica proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional que aborden áreas específicas de mejora y promuevan la reflexión y el crecimiento profesional continuo. Además, esta teoría también destaca la importancia de la evaluación del desempeño docente basada en competencias, que permite identificar las fortalezas y áreas de mejora de los docentes y proporcionar retroalimentación constructiva para su desarrollo profesional. Esta evaluación puede incluir la observación de clases, la revisión de portafolios de trabajo, y la retroalimentación de colegas y supervisores. Gálvez y Milla (2018).

La segunda hipótesis específica, existe relación entre gestión pedagógica y desempeño pedagógico, la tabla 11 avala ese supuesto, porque se ve una relación muy alta con un coeficiente rho de Spearman igual a ,918. Esto concuerda con Kartini et al. (2020), Mulyani et al. (2020) y Alarcón (2023).

Otra característica esencial del liderazgo transformacional es la capacidad del líder para desarrollar relaciones de confianza y respeto con sus seguidores. Estos líderes son auténticos, accesibles y empáticos, lo que les permite establecer conexiones significativas con los miembros del equipo y construir un ambiente de trabajo basado en la confianza mutua y el apoyo emocional. Esta confianza y camaradería son fundamentales para fomentar la colaboración, la creatividad y el compromiso dentro del equipo Romero (2021).

Finalmente, el liderazgo transformacional se centra en el desarrollo personal y profesional de los seguidores. Los líderes transformacionales actúan como mentores y modelos a seguir, proporcionando orientación, apoyo y oportunidades de crecimiento y desarrollo a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial tanto a nivel individual

como organizacional. Este enfoque en el crecimiento y el desarrollo personal no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece a la organización en su conjunto, fomentando un clima de aprendizaje, innovación y excelencia. Agüero y Tarrillo, (2017).

A su vez, la teoría del desempeño docente basado en evidencia se fundamenta en el uso de datos y evidencia empírica para evaluar y mejorar la práctica docente. Este enfoque reconoce la importancia de tomar decisiones informadas y basadas en pruebas sólidas para garantizar que los docentes estén cumpliendo con los estándares profesionales y promoviendo el éxito académico de los estudiantes. Hernández y Ceniceros, (2018).

En esta teoría, la evidencia puede provenir de una variedad de fuentes, incluyendo datos de rendimiento estudiantil, observaciones de aula, retroalimentación de estudiantes y colegas, y resultados de investigaciones educativas. Al recopilar y analizar esta evidencia de manera sistemática, los líderes educativos pueden identificar áreas de fortaleza y de mejora en el desempeño docente y tomar medidas para abordarlas de manera efectiva. Martínez et al, (2020).

De acuerdo con la tercera hipótesis específica, existe relación entre gestión administrativa y desempeño pedagógico la tabla 12 avala ese supuesto, porque se ve una relación muy alta con un coeficiente rho de Spearman igual a ,976. Esto concuerda con Jáuregui (2022), Quispe (2021) y Ayvar y Sánchez (2020).

El estilo de liderazgo apoyar es apropiado cuando los seguidores tienen un nivel moderado de competencia, pero pueden estar desmotivados o inseguros. En esta situación, el líder brinda apoyo emocional, aliento y orientación para ayudar al equipo a superar obstáculos y alcanzar su máximo potencial Simbron y Sanabria, (2020).

El estilo de liderazgo delegar es adecuado cuando los seguidores tienen un alto nivel de competencia y compromiso. En este caso, el líder otorga autonomía y responsabilidad al equipo, permitiéndoles tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos. Finalmente, el estilo de liderazgo participar es útil cuando los seguidores tienen un nivel moderado de competencia y compromiso. En esta situación, el líder colabora con

el equipo, compartiendo responsabilidades y tomando decisiones de manera conjunta para lograr los objetivos establecidos Eléspuru et al, 2022.

Un aspecto clave de la teoría del desempeño docente basado en evidencia es la necesidad de establecer sistemas de evaluación justos, válidos y confiables que proporcionen una imagen precisa y completa del desempeño docente. Esto puede incluir el desarrollo de instrumentos de evaluación estandarizados, la capacitación de evaluadores para garantizar la consistencia en la observación y evaluación de aulas, y la implementación de procesos transparentes y equitativos para la toma de decisiones sobre la retención, promoción y desarrollo profesional de los docentes Esquerre y Pérez, 2021.

Además, este enfoque también promueve una cultura de colaboración y aprendizaje continuo entre docentes, líderes educativos y otros miembros de la comunidad escolar. Al fomentar la reflexión, el intercambio de ideas y la retroalimentación constructiva, se crea un entorno en el que los docentes pueden identificar áreas de mejora, experimentar con nuevas estrategias y compartir prácticas efectivas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes García, 2020.

En conclusión, esta teoría reconoce la importancia de utilizar datos y evidencia empírica para informar la toma de decisiones relacionadas con la práctica docente. Al adoptar un enfoque basado en la evidencia, las escuelas pueden garantizar que los docentes estén recibiendo el apoyo y la orientación necesarios para alcanzar su máximo potencial y promover el éxito académico de todos los estudiantes Alcántara, (2021).

De acuerdo con la cuarta hipótesis específica, existe relación entre gestión comunitaria y desempeño pedagógico la tabla 13 avala ese supuesto, porque se ve una relación muy alta con un coeficiente rho de Spearman igual a ,918. Esto concuerda con Sánchez et al. (2020), Lara (2022) y Valencia (2022).

Es interesante contraponer dos modelos, el de liderazgo transaccional se diferencia del liderazgo transformacional en su enfoque, en el intercambio de recompensas y expectativas claras entre líder y seguidores. Mientras que en el liderazgo transformacional

el énfasis recae en la inspiración y motivación para alcanzar metas más allá de los intereses individuales, en el liderazgo transaccional se establece una relación de intercambio donde los seguidores cumplen con las expectativas del líder a cambio de recompensas tangibles o intangibles. Los líderes transaccionales definen las tareas y expectativas de los seguidores de manera clara y específica. Utilizan recompensas como incentivo para motivar el cumplimiento de estas expectativas. Estas recompensas pueden incluir aumentos salariales, bonificaciones, promociones, reconocimientos públicos, entre otros. Ferreira, 2021.

Este modelo de liderazgo se basa en el principio de contingencia, donde la recompensa está condicionada al desempeño y cumplimiento de las expectativas. Los seguidores entran en un acuerdo implícito con el líder, comprometiéndose a cumplir con las tareas y metas establecidas a cambio de las recompensas prometidas. El liderazgo transaccional se considera efectivo en situaciones donde las tareas son claras y repetitivas, ya que proporciona una estructura y dirección clara para el trabajo. Sin embargo, puede ser menos efectivo en entornos que requieren creatividad, innovación y adaptación a situaciones cambiantes, donde la motivación intrínseca y el compromiso con los objetivos a largo plazo son fundamentales. Salvador y Sánchez, 2018. Aunque el liderazgo transaccional ha sido criticado por su enfoque en recompensas externas y su falta de atención a las necesidades de desarrollo personal de los seguidores, sigue siendo ampliamente utilizado en muchas organizaciones, especialmente en aquellas que operan en entornos altamente estructurados y orientados a resultados a corto plazo. Hernández y Azahuanche, 2021.

A la reflexión se suma la teoría del desempeño docente basado en el contexto. Esta reconoce que el éxito de los docentes está intrínsecamente ligado al entorno en el que trabajan, incluyendo factores como la cultura escolar, el contexto socioeconómico de los estudiantes, las políticas educativas y las condiciones de trabajo. Este enfoque reconoce que los docentes no operan en un vacío, sino que están influenciados por una serie de

factores externos que afectan su capacidad para enseñar de manera efectiva Gutiérrez, 2020.

En esta teoría, se reconoce la importancia de comprender y tener en cuenta el contexto específico en el que trabajan los docentes al evaluar su desempeño y proporcionar apoyo y desarrollo profesional. Esto implica considerar factores como las necesidades y características de los estudiantes, los recursos disponibles, las expectativas de la comunidad escolar y las políticas educativas locales y nacionales. Un aspecto clave de la Teoría del Desempeño Docente Basado en el Contexto es la necesidad de adoptar un enfoque holístico y centrado en el individuo para evaluar el desempeño docente. Esto significa reconocer que los docentes son seres humanos complejos con fortalezas, debilidades, experiencias y necesidades únicas, y que su desempeño no puede evaluarse de manera aislada, sino que debe considerarse en el contexto más amplio de su práctica profesional y las condiciones en las que trabajan. Pareja, 2020.

Además, este enfoque también subraya la importancia de crear entornos de trabajo saludables y de apoyo que permitan a los docentes prosperar y tener éxito. Esto puede implicar la implementación de políticas y prácticas que promuevan el bienestar emocional y físico de los docentes, el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional, y la creación de una cultura escolar que valore y celebre el trabajo de los docentes. Dimaté et al, (2017).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico desde la percepción de los docentes del distrito de Parcoy, provincia de Pataz, donde $p=,000<0,05$ lo que indica que, a mayor práctica del liderazgo directivo, mejor desempeño pedagógico ($\rho=,992$).

Existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño pedagógico desde la percepción de docentes del distrito de Parcoy, provincia de Pataz, donde $p=,000<0,05$ lo que indica que, a mayor práctica de la gestión institucional, mejor desempeño pedagógico ($\rho=,986$).

Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño pedagógico desde la percepción de docentes del distrito de Parcoy, provincia de Pataz, donde $p=,000<0,05$ lo que indica que, a mayor práctica de la gestión pedagógica, mejor desempeño pedagógico ($\rho=,918$).

Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño pedagógico desde la percepción de docentes del distrito de Parcoy, provincia de Pataz, donde $p=,000<0,05$ lo que indica que, a mayor práctica de la administrativa, mejor desempeño pedagógico ($\rho=,976$).

Existe relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño pedagógico desde la percepción de docentes del distrito de Parcoy, provincia de Pataz, donde $p=,000<0,05$ lo que indica que, a mayor práctica del liderazgo directivo, mejor desempeño pedagógico ($\rho=,913$).

Recomendaciones

A los directivos de la red educativa institucional, impulsar la práctica del intercambio de experiencias sobre liderazgo como herramienta para la mejora del desempeño pedagógico.

A la plana docente de la red educativa en cuestión, promover con apoyo de dirección académica, la consolidación de la gestión institucional para un mejor desempeño pedagógico.

A los directivos de la red educativa asentada en La Libertad, comprender gradualmente que la gestión pedagógica es un asunto que solo compete a los profesores. En tal sentido, es recomendable reconocerla como un soporte primordial del trabajo docente.

A la plana docente de la red educativa de La Libertad, se podría promover el estudio de la gestión administrativa, no como una variable ajena al desempeño pedagógico, sino todo lo contrario: que se le reconozca como un medio facilitador de metas y objetivos.

A los gestores de la gestión comunitaria, se les sugiere ahondar el interés por mediante revisiones sistemáticas de literatura, encargados de los profesores más destacados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, L., y Tarrillo, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. *Revista Educa UMCH*, (09), 73-96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Alarcon, R. (2023). *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de la UGEL Andahuaylas en el marco de la emergencia sanitaria y la educación a distancia 2020 - 2021* [tesis doctoral, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5654>
- Alcántara, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Alvear, L., Monterrosa, L., Navarro, S. y Sañas, B. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 575–591. <https://www.redalyc.org/journal/290/29059356017/html/>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arias-González, J., Holgado-Tisoc, J., Tafur-Pittman, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Ayvar, Z., y Sánchez, D. (2020). Liderazgo Pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. *Igobernanza*, 3(11), 54–66.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVIGOB_c93a3a21e0c61e94dac99b9fc00527c0

- Bede, G. y Abe, T. (2021). The effect of change leadership on employee attitudinal support for planned organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 34(2). <https://www.esmerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-08-2020-0244/full/html>
- Buendía, P., Zambrano, C. y Insuasty, E. (2017). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Revista Folios*, 47, 179–195. <https://doi.org/10.17227/folios.47-7405>
- Bueno, C., Brito, H. y Delgado, J. (2018). Calidad del desempeño docente desde la percepción de estudiantes de Licenciatura en Enfermería. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*; 5 (3), 1-27. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/314/573>
- Cabero, J., Llorente, M. y Morales, A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. <https://idus.us.es/handle/11441/66943>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Chumacero, C., y Carrión, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Conrado*, 17(79), 114-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000200114&script=sci_arttext&tlng=en
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

- Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt
- Costa, J., Fromming, L., Araujo, F. y Nunes, J. (2018). ¿Puede el liderazgo docente contribuir a la satisfacción de los estudiantes? Una revisión de la literatura. *Revista Produção E Desenvolvimento*, 4(3), 15-28. <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/322>
- De la Ece, N. (2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del cantón Daule, provincia de Guayas Ecuador 2017. *Logos*, 8(1), 1-30. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591/1585>
- Dimaté, C., Celis, O., González, C., Rodríguez, R., y Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios*, (46), 83-95. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-48702017000200083&script=sci_arttext
- Dueñas, L. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa fiscal Teniente Hugo Ortiz, Ecuador 2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50480>
- Eléspuru, J., Espinoza, P., Vargas, I., García, L., y Carhuancho, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

- Esquerre, L., y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00628.pdf>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992018000200009&script=sci_abstract&tlng=en
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gómez, L., y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_abstract&tlng=en
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- Grande, R., Berdida, D., Villagrancia, H., Ablao, J. y García, P. (2021). Assessment of nursing students' research competencies with competency-based education. *The Journal of Competency-Based Education*; 6 (4), 1-20. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/cbe2.1260>

- Hadi-Mohamed, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, L., y Cenicerros, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación educativa (México, DF)*, 18(78), 171-192. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-26732018000300171&scrip>
- Hernández, W., y Azahuanche, M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226163>
- Indajang, K., Halim, F., y Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence. In *2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020)* (pp. 402-408). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.078>
- Jáuregui, J., Chávez, E., Menacho, I., Ramírez, L., y Romero, J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Kartini, D., Kristiawan, M., y Fitria, H. (2020). The influence of principal supervision and organizational climate toward teacher's performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164. <https://www.researchgate.net/publication/341379494>

- Lara, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79079>
- Louzano, P. y Moriconi, M. (2016). Visión de la docencia y características de los sistemas de formación docente. In *Cadernos Cenpec / Nova série* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.18676/cadernoscenpec.v4i2.287>
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación Desarrollo Noción General Sobre Desempeño Docente. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 11. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2017). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Martinez, G., Santos, J., Leal, E. y Hernandez, A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2), 1–16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007
- Maya, E., Zavala, J., y Argüelles, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loayza, R., Martel, P., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., y Purwanto, A. (2022). Elementary

- school teacher performance: How the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy? *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 03(1), 158–166. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4004346
- Mulyani, H., Meirawan, D., y Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>
- Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Quispe, A. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo* [tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6522>
- Reyes, V., Trejo, M., y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81-115. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Ridwan, R. (2021). The effect of leadership on performance: Analysis of school management ability and attitude. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v1i2.220>
- Robinson, V., lloyd, A. y Rowe, K. (2014). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo*. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 13-40. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55131688002.pdf>

- Rodríguez-Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. 3Ciencias. Editorial Área de Innovación y Desarrollo.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=5jFJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=variables+independientes+y+dependientes&ots=3dotBBzl6Z&sig=BuIaLPxL-eZ75MCAVKI9IN3yXVI#v=onepage&q=variables%20independientes%20y%20dependientes&f=false
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 83-103.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7744498>
- Sachinski, E., y Pienta, S. (2021). O impacto do líder no comportamento dos colaboradores. *Revista Iberoamericana de Psicologia*, 2(1), 1–13.
<https://revistapsicologia.uniandrade.br/index.php/psico/article/view/16/15>
- Said-Saggaf, M., Sunarsi, D., Ab Wahid, H., Ilham, D., y Rozi, A. (2021). Principal leadership function on teacher performance for secondary schools. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(2), 57-64.
<https://pdfs.semanticscholar.org/07a0/fef30836c284b37c012b9c55a4ca3035cd14.pdf>
- Salvador, E., y Sánchez, J, (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.
<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez-Carlessi, H., Reyes, C. y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sánchez, J., Asmat, A., y Miranda, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *Sendas*, 1(4), 38–64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Sepúlveda, F. y Aparicio, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 487–503. <https://revistas.um.es/rie/article/view/329861/266461>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sunaengsih, C., Komariah, A., Kurniady, D., Suharto, N. y Tamam, B. (2021). Encuesta de Liderazgo Transformacional. *Foro de Escuelas Primarias*, 8(1), 41–54. https://eric.ed.gov/?q=Transformational+leadership&ff1=dtySince_2018&id=EJ1300143
- Susilawati, Y., Suhaimi, S., y Noorhapizah, N. (2021). Relationship Of Transformational Leadership, Interpersonal Communication With Teacher Performance Through Teacher Discipline. *J Adv Educ Philos*, 5(11), 357-363. https://saudijournals.com/media/articles/JAEP_511_357-363.pdf
- Tapia, V. y Tipula, M. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a01v8n2.pdf>
- Valencia, F. (2022). *Planificación curricular y desempeño docente en instituciones educativas públicas en Santiago de Chuco, La Libertad, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97935>

Warisno, A., y Hidayah, N. (2022). Investigating principals' leadership to develop teachers' professionalism at Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3570>

ANEXOS

ANEXOS:

TITULO: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO PARCOY”

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA DE TRABAJO
<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico de las Instituciones educativas del nivel Inicial del distrito de Parcoy - 2019? 	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico de las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de, Parcoy - 2019 <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la planificación de las docentes de las II.EE. del nivel Inicial del distrito de Parcoy. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Tipo de Investigación:</u> Básico descriptivo 2. <u>Diseño de Investigación:</u> Descriptivo correlacional 3. <u>Población:</u> La población, objeto de estudio está constituida por 04 directoras de las instituciones educativas del nivel inicial N° 1696 Parcoy , N° 1657 Llacuabamba, N° 80458 Retamas, N° 80455 soledad y 24 docentes de las instituciones educativas del distrito de Parcoy. 4. <u>Muestra:</u> cuatro (4) directores y veinticuatro (24) docentes de educación inicial del distrito de Parcoy, con características comunes. 5. <u>Técnicas:</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>Evaluativas:</u> para obtener información antes, durante y después de la aplicación del estímulo. <u>Fichaje:</u> para recolectar información bibliográfica. <u>Observación:</u> para obtener información en el proceso de comprensión de textos. <u>Estadísticas:</u> para procesar la información obtenida.

	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de las docentes de las II.EE. del nivel Inicial del distrito de Parcoy. • Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las responsabilidades profesionales de las docentes de las II.EE. del nivel Inicial del distrito de Parcoy. 	<p>6. Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario
--	--	---

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES MATRIZ DE DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES
INDEPENDIENTE LIDERAZGO DIRECTIVO	A. Gestión institucional	A 1. Planeación académica	1.El planeamiento académico cumple y contribuye con los propósitos de la institución educativa.
		A2. Desarrollo de competencias	2.Las competencias planteadas en la Programación curricular anual son relevantes con la realidad y necesidades de los estudiantes
		A3.Congruencia de los contenidos	3.Los contenidos curriculares tienen congruencia con el desarrollo del enfoque, propósitos y contenidos con el DCN
		A4. La evaluación interna que realiza el director mejora el desempeño de los docentes	4. La evaluación interna ayuda a mejorar la práctica pedagógica del docente.
		A 5 Perfil del egresado	5. El perfil de egreso de los estudiantes es satisfactorio.
		A6. Perfil del docente	6. La distribución de la carga académica está de acuerdo al perfil del docente.
		A7. Conocimiento del plan de estudios	7. El conocimiento de los contenido curricular propuesto en la programación anual corresponde a los aprendizajes que deben alcanzar los estudiantes al concluir el II ciclo
		A8. Evaluación del dominio de contenidos	8. El dominio de contenidos es evaluado por el director.

		A9. Infraestructura y equipamiento	9. Las instalaciones de infraestructura y equipamiento que la institución educativa ofrece son adecuadas.
		A10.Toma de decisiones	10.El director toma de decisiones oportunas sobre los proyectos implementados en la institución educativa.
		A11.Rendición de cuentas	11 El director rinde de cuentas de los proyectos y actividades realizadas en la IE de manera clara y oportuna.
		A12.Contratación del personal	12.La institución cuenta con el personal profesional requerido.
			13.Los criterios de contratación de personal docente y administrativo son adecuados.
	A13.Conocimiento de la normatividad	14.La aplicación de las normas contribuye a la mejora del trabajo del docente.	
	B. Gestión pedagógica	B14.Organización académica	15. El director monitorea la organización académica de la institución.
			16. La organización y funcionamiento académico que se lleva a cabo en la institución educativa son pertinentes.
		B15.Mejoramiento institucional	17. La gestión del director promueve la mejora de la institución.
			18. Los programas del gobierno han tenido impacto en el mejoramiento institucional

	C. Gestión administrativa	C16. Misión de la institución	19. La misión de la institución educativa es pertinente.
		C17. Comunicación directivos, docentes y padres de familia.	20. Existe una buena comunicación entre el directivo-docente
			21. La comunicación docente-padre de familia es permanente
		C18. Liderazgo del director	22. El liderazgo que ejerce el director contribuye al trabajo en equipo
		C19. Capacitación del docente	23. Las capacitaciones que programa y coordina el director son pertinente y oportunas
	C20. Apoyos didácticos	24. La institución educativa cuenta con material didáctico que ayude a la práctica pedagógica.	
	D. Gestión comunitaria	D21. Convenio con otras instituciones	25. Los convenios que realiza el director favorece a la institución educativa.
			26. Los convenios que realiza el director ayudan a mejorar la práctica docente
		D22. Intercambio de experiencias	27. El intercambio de experiencias con otras instituciones contribuye en la mejora de la imagen de la institución
		D23. Participación en actividades extraescolares	28. La institución educativa participa en actividades extracurriculares
29. El director promueve la participación de la institución educativa en actividades realizadas en la comunidad			

V. DEPENDIENTE Desempeño pedagógico	A2. Planificación del trabajo pedagógico	A1. Características fundamentales de sus estudiantes	1.El docente conoce las características de los estudiantes.
		A2. Conocimientos sobre el nivel i/o especialidad	2. El docente conoce las características del nivel inicial.
			3. El docente tiene dominio de los conocimientos correspondientes al nivel inicial.
			4.El docente realiza su programación curricular considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.
		A4. Desarrollo de estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	5.El docente selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos tomando en cuenta las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.
	6.El docente Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías disponible en la institución educativa.		
	A5. Formulación de criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes.	7. El docente elabora instrumentos de evaluación.	
	A. Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	B1. Se promueve un clima adecuado en el aula.	8. El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.
			9. El docente promueve relaciones interpersonales en el aula basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.
			10.La docente utiliza un lenguaje claro y sencillo, valiéndose de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.

			11. El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.
			12. El docente manifiesta altas expectativas sobre el logro de aprendizaje de sus estudiantes.
		B4. Desarrollo de los contenidos con claridad y rigurosidad conceptual, aplicando diferentes métodos y estrategias didácticas para sus estudiantes.	13. El docente presenta los contenidos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes
			14. El docente propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e inter aprendizaje).
			15. El docente propicia el uso de materiales educativos para desarrollar capacidades en los estudiantes.
		B6. Promoción del desarrollo del pensamiento creativo y crítico en sus estudiantes,	16 El docente promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.
			17. El docente utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.
			18. El docente promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes
		B7. Uso de los recursos didácticos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.	19. El docente utiliza los recursos y materiales, pertinentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
		B8. Evaluación de procesos y logros de aprendizajes.	20. El docente aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.

			21. El docente apoya a los estudiantes según los avances y resultados de la evaluación empleando estrategias de retroalimentación que permiten alcanzar mejores resultados en sus aprendizajes.
	Responsabilidades profesionales	C1. Participación activa en la gestión institucional de la IE o red educativa.	22. El docente contribuye en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.
			23. El docente establece relaciones de colaboración, participación y respeto con los docentes de su comunidad educativa.
		C2. Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.	24. El docente entrega los documentos técnico pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.
			25. El docente asiste puntualmente a la I.E y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectivo.
		C3. Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica.	26. El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas
			27. El docente orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.
		C4. Manifiesta práctica de valores.	28. El docente colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

A. DESEMPEÑO DIRECTIVO:

DATOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....
LUGAR.....Distrito.....
FECHA.....

Información general: Es un cuestionario de composición verbal que contiene 28 ítems de respuesta múltiple (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca) con información correspondiente a 4 dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitarias

Finalidad: Esta ficha de observación se aplicará a los directivos de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Parcoy

Instrucciones: Estimado Docente: A continuación, encontrará algunas preguntas por lo que le pedimos que responda con la mayor sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas. Se trata de recoger información que pueda ayudar a mejorar su práctica directiva. Muchas gracias por su colaboración.

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su Institución Educativa.

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL						
1	El planeamiento académico cumple y contribuye con los propósitos de la institución educativa.					
2	Las competencias planteadas en la Programación curricular anual son relevantes con la realidad y necesidades de los estudiantes					

3	Los contenidos curriculares tienen congruencia con el desarrollo del enfoque, propósitos y contenidos con el DCN					
4	La evaluación interna ayuda a mejorar la práctica pedagógica del docente.					
5	El perfil de egreso de los estudiantes es satisfactorio.			“		
6	La distribución de la carga académica está de acuerdo al perfil del docente.					
7	El conocimiento de los contenido curricular propuesto en la programación anual corresponde a los aprendizajes que deben alcanzar los estudiantes al concluir el II ciclo					
8	El dominio de contenidos es evaluado por el director.					
9	Las instalaciones de infraestructura y equipamiento que la institución educativa ofrece son adecuadas.					
10	El director rinde de cuentas de los proyectos y actividades realizadas en la IE de manera clara y oportuna.					
11	La institución cuenta con el personal profesional requerido.					
12	Los criterios de contratación de personal docente y administrativo son adecuados.					
13	La aplicación de las normas contribuye a la mejora del trabajo del docente.					

14	El director monitorea la organización académica de la institución.					
15	La organización y funcionamiento académico que se lleva a cabo en la institución educativa son pertinentes.					
VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA						
16	La gestión del director promueve la mejora de la institución.					
17	Los programas del gobierno han tenido impacto en el mejoramiento institucional					
18	La misión de la institución educativa es pertinente.					
VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
19	Existe una buena comunicación entre el directivo-docente					
20	La comunicación docente-padre de familia es permanente					
21	El liderazgo que ejerce el director contribuye al trabajo en equipo					
22	Las capacitaciones que programa y coordina el director son pertinente y oportunas					
23	La institución educativa cuenta con material didáctico que ayude a la práctica pedagógica.					
VARIABLE GESTIÓN COMUNITARIA						
24	Los convenios que realiza el director favorece a la institución educativa.					
25	Los convenios que realiza el director ayudan a mejorar la práctica docente					

26	El intercambio de experiencias con otras instituciones contribuye en la mejora de la imagen de la institución					
27	La institución educativa participa en actividades extracurriculares					
28	El director promueve la participación de la institución educativa en actividades realizadas en la comunidad					

CUESTIONARIO

B. DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA..... LUGAR.....Distrito..... FECHA.....

Información general: Es un cuestionario de composición verbal que contiene 28 ítems de respuesta múltiple (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca) con información correspondiente a 3 dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales

Finalidad: Esta ficha de observación se aplicará a los docentes de las Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Parcoy para recabar información de los participantes

Instrucciones: Estimado Docente: A continuación, encontrará algunas preguntas por lo que le pedimos que responda con la mayor sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas. Se trata de recoger información que pueda ayudar a mejorar su práctica pedagógica. Muchas gracias por su colaboración.

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más al trabajo pedagógico que realiza en aula.

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO					
1	El docente conoce las características del nivel inicial		Ordinal			
2	El docente tiene dominio de los conocimientos correspondientes al nivel inicial.					
3	El docente cuando organiza las competencias y capacidades tienen en relación con el Proyecto Curricular de la IE					
4	El docente realiza su programación curricular considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.					
5	El docente selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos tomando en cuenta las					

	características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.					
6	La selección de las capacidades y estrategias ayudan al logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
7	El docente Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías disponible en la institución educativa.					
8	El docente elabora instrumentos de evaluación.					
	GESTIÓN DE PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
9	El docente establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.					
10	El docente utiliza un lenguaje claro y sencillo, valiéndose de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.					
11	El docente organiza el espacio de tal manera que permita el desplazamiento de los estudiantes.					
12	El docente emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.					
13	El docente manifiesta altas expectativas sobre el logro de aprendizaje de sus estudiantes					
14	El docente aplica variadas metodologías y estrategias durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.					
15	El docente propicia el uso de materiales educativos para desarrollar capacidades en los estudiantes.					
16	El docente promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.					
17	El docente utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.					
18	El docente promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes					
19	El docente utiliza los recursos y materiales, pertinentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje					
20	El docente aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.					
21	El docente apoya a los estudiantes según los avances y resultados de la evaluación empleando					

	estrategias de retroalimentación que permiten alcanzar mejores resultados en sus aprendizajes.					
	RESPONSABILIDADES PROFESIONALES					
22	El docente contribuye en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.					
23	El docente establece relaciones de colaboración, participación y respeto con los docentes de su comunidad educativa.					
24	El docente entrega los documentos técnico pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.					
25	El docente asiste puntualmente a la I.E y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectivo.					
26	El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas					
27	El docente orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.					
28	El docente colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.					



Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Blanca Rosa Barrios Araujo De portales

Fecha: 25 de octubre del 2019

Especialidad: Educación Inicial

Nombre del instrumento evaluado: A" Desempeño directivo

Autor del instrumento: Zidia Georgina Rodriguez Cava

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:
"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE PARCOY 2019"**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				/	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					/
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					/
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				/	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					/
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					/
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					/
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					/
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					/
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					/
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$176 = 0.88$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Grado Académico: Doctor en Educación
DNI.: 18091457



Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jeanette Gonzáles Castro

Fecha: 18 de octubre del 2019

Especialidad: Licenciado en estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario "A" Desempeño directivo

Autor del instrumento: Zidia Georgina Rodriguez Cava

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:
"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE PARCOY 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					✓
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					✓
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				✓	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					✓
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					✓
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					✓
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					✓
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					✓
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				✓	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					✓
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$176 = 0.88$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Grado Académico: Doctora en Educación
DNI.: 179007323



Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jeanette Gonzáles Castro

Fecha: 18 de octubre del 2019

Especialidad: Licenciado en estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario "A" Desempeño directivo

Autor del instrumento: Zidia Georgina Rodríguez Cava

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:
"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE PARCOY 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					✓
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					✓
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				✓	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					✓
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					✓
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					✓
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					✓
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					✓
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				✓	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					✓
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$176 = 0.88$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Grado Académico: Doctora en Educación
DNI.: 179007323



Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombres y apellidos del validador: Jeanette Gonzáles Castro

Fecha: 15 de octubre del 2019

Especialidad: Licenciado en estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario "B" Desempeño Pedagógico

Autor del instrumento: Zidia Georgina Rodríguez Cava

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:
"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE PARCOY 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					✓
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					✓
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					✓
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				✓	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					✓
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					✓
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				✓	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					✓
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				✓	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					✓
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$176 = 0.88$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto

Grado Académico: Doctor en Educación
DNI.: 179007323



Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Blanca Rosa Barrios Araujo De portales

Fecha: 25 de octubre del 2019

Especialidad: Educación Inicial

Nombre del instrumento evaluado: "B" Desempeño Pedagógico

Autor del instrumento: Zidia Georgina Rodríguez Cava

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE PARCOY 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				/	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				/	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					/
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					/
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			/		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					/
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					/
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					/
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					/
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					/
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176 = 0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Grado Académico: Doctor en Educación
DNI.: 18091457



Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Silvia Estela Agüero Minchola

Fecha: 15 de octubre 2019

Especialidad: Educación Primaria

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario "B" Desempeño Pedagógico

Autor del instrumento: Zidia Georgina Rodríguez Cava

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:
"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO
PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE PARCOY 2019"**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					✓
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					✓
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				✓	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				✓	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					✓
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					✓
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			✓		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					✓
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					✓
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					✓
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

176 = 0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma: 
Silvia E. Acevedo Manchola
Docente en Educación
Cred. D. 42538

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ZIDIA GEORGINA RODRIGUEZ CAVA	17849956	gezica31@gmail.com	
<small>Apellidos y Nombres</small>	<small>DNI</small>	<small>Correo Electrónico</small>	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS, NIVEL INICIAL DISTRITO DE PARCOY, 2019</p>			
5. Programa Académico			
Doctorado en Educación con mención en Gestión y Ciencias de la Educación.			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info.eu-repo/semantic/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantic/restrictedAccess) (*)		
<small>(*) En caso de restringido sustentar motivo</small>			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

	<small>Lugar</small>	<small>Día</small>	<small>Mes</small>	<small>Año</small>
 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Huella Digital</p>	Chimbote	20	01	2025
 <p style="text-align: center; margin-top: 5px;">Firma</p>				

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30035: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 1.2.2. del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA⁴.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS, NIVEL INICIAL DISTRITO DE PARCOY, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	revistahorizontes.org Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad del Valle de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	ihworld.com Fuente de Internet	<1 %
23	ojs.docentes20.com Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
25	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %
26	es.unesco.org Fuente de Internet	<1 %
27	revistasuba.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo