

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO
DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO**



TESIS
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

LIMA – PERÚ

2023



CC BY

Reconocimiento

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
URBANAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
LIBERIO DURAND MARTINEZ**

**ASESORA:
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

LIMA, PERÚ

2023

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA,
HUÁNUCO**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA:

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

MIEMBROS DEL JURADO :

Dr. César Herminio Carpilló Chávez

Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

DEDICATORIA

A todas las personas que han influenciado en mi vida, mi abuelo Félix, mi esposa Lizzie, a Luchita y Pio, mis protectores, a Jean Pierre, Jesús y Rafael, motores de mi existencia.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su constante bendición y apoyo.

A los maestros y directivos de las instituciones educativa públicas del distrito de Pillco Marca, Huánuco, por su apoyo para la realización de la presente investigación.

A mi familia, por su apoyo constante para mi superación personal y profesional.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes de la investigación.....	5
1.2. Bases teóricas	12
1.2.1 Liderazgo pedagógico	12
1.2.2 Desempeño docente	16
1.3. Definición de términos básicos	18
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
2.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas	20
2.1.1 Hipótesis principal	20
2.1.2 Hipótesis derivadas	20
2.2 Operacionalización de Variables.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1 Diseño metodológico	24
3.2 Diseño muestral.....	24
3.3 Población	24
3.4 Muestra.....	25
3.5 Técnicas de recolección de datos.....	25

3.6 Aspectos éticos	25
3.7 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	25
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	27
4.1. Resultados descriptivos	27
4.2. Resultados inferenciales	42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	46
RECOMENDACIONES	52
FUENTES DE INFORMACIÓN	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización	21
Tabla 2 Con respecto al sexo de la muestra de estudio	27
Tabla 3 Grado académico	28
Tabla 4 Título profesional - muestra de estudio	29
Tabla 5 Tiempo de permanencia en la I.E	30
Tabla 6 Especialidad de muestra de estudio	31
Tabla 7 Tiempo de docencia	32
Tabla 8 Edad de la muestra	33
Tabla 9 Dimensión Capacidad de Gestión Institucional	34
Tabla 10 Dimensión Habilidad de manejo administrativo	35
Tabla 11 Dimensión competencia en la Orientación Gestión.	36
Tabla 12 Diseño – Programación Curricular.....	37
Tabla 13 Manejo de didáctica	38
Tabla 14 Aplicación de Sistema de Evaluación.....	39
Tabla 15 Liderazgo pedagógico director.....	40
Tabla 16 Resultado de la variable desempeño profesional docente	41
Tabla 17 Prueba de Hipótesis General.....	42
Tabla 18 Prueba de Hipótesis derivada 1	43
Tabla 19 Prueba de Hipótesis derivadas 2	44
Tabla 20 Prueba de Hipótesis derivadas 3	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo.....	27
Figura 2 Grado Académico – Muestra de estudio.....	28
Figura 3 Título profesional - muestra de estudio.....	29
Figura 4 Tiempo de permanencia en la I.E	30
Figura 5 Especialidad de muestra de estudio	31
Figura 6 Tiempo de docencia	32
Figura 7 Edad de la muestra	33
Figura 8 Dimensión Capacidad de Gestión Institucional	34
Figura 9 Dimensión habilidad del manejo administrativo.....	35
Figura 10 Dimensión competencia en la Orientación Gestión.....	36
Figura 11 Diseño – Programacion Curricular	37
Figura 12 Manejo de didáctica.....	38
Figura 13 Aplicación de Sistema de Evaluación	39
Figura 14 Resultado de variable liderazgo pedagógico director.....	40
Figura 15 Desempeño profesional docente	41

RESUMEN

La presente investigación denominada “PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco. De esta manera, el estudio se caracterizó por tener un nivel descriptivo-correlacional, bajo un enfoque cuantitativo y delimitado por un diseño no experimental de corte transversal, siendo la muestra de 130 docentes que prestan sus servicios en los centros educativos de nivel primario ubicados en el distrito de Pillco Marca. Se concluyó que el liderazgo pedagógico directivo de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los profesores al obtenerse un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.084$ ($p > 0.05$). De igual forma, no se evidenció relación estadística alguna entre las dimensiones del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño profesional de los profesores pertenecientes a los centros educativos antes mencionados.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, desempeño profesional docente, gestión institucional, gestión administrativa, manejo de didáctica.

ABSTRACT

The present investigation called "PERCEPTION OF THE DIRECTIVE PEDAGOGICAL LEADERSHIP AND THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF THE URBAN PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PRIMARY LEVEL OF THE DISTRICT OF PILLCO MARCA, HUANUCO" had as general objective to determine the relationship that exists between the perception of the Pedagogical Leadership of the directors and the professional performance of the teachers of the urban public educational institutions of the primary level of the district of Pillco Marca, Huánuco - 2019. In this way, the study was characterized by having a descriptive-correlational level, under a quantitative approach and delimited by a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 130 teachers who provide their services in primary level educational centers located in Pillco district. It was concluded that the directive pedagogical leadership of the urban public educational institutions of the primary level of the district of Pillco Marca is not significantly related to the professional performance of the teachers when obtaining a correlation coefficient of Spearman $\rho = 0.084$ ($p > 0.05$). Similarly, no statistical relationship was found between the dimensions of directive pedagogical leadership and the professional performance of the teachers belonging to the aforementioned educational centers.

Keywords: Pedagogical leadership, professional teaching performance, institutional management, administrative management, didactic management.

NOMBRE DEL TRABAJO

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LAS I
N

AUTOR

LIBERIO DURAND MARTINEZ

RECUENTO DE PALABRAS

13404 Words

RECUENTO DE CARACTERES

76080 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

9.8MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 5, 2022 2:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 5, 2022 2:51 PM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo nacional se están visualizando cambios importantes en consonancia a diversos acuerdos internacionales y nacionales adoptados en el tema educacional, como por ejemplo; los abordados en la Conferencia Mundial sobre Educación en Jontiem (Tailandia 1990), el informe “La educación encierra un tesoro” (1996) elaborado por especialistas convocados por la UNESCO y liderados por Jacques Delors; la VIII Conferencia Iberoamericana de Educación, realizada en Sintra (Portugal 1998) donde los representantes que dirigen el área de educación de los países de Iberoamérica plantearon 18 propuestas frente a la globalización.

Estos cambios son el reflejo de la preocupación de los distintos países del mundo y en particular de la sociedad educadora peruana, que está abocada a elevar el rendimiento mostrado por los estudiantes que han participado recientemente en diversas evaluaciones internacionales.

En correspondencia con estas consideraciones, la temática del liderazgo ha venido cobrando una importancia significativa en el entorno empresarial, y ha trascendido al contexto meramente educativo. En tal sentido, el liderazgo representa un factor preponderante dentro del modelo educativo y es considerado un elemento que impulsa las actividades de las organizaciones. Sin embargo; el problema de estas organizaciones radica en que no cuentan con líderes directivos consolidados que reúnan las condiciones para alcanzar los objetivos institucionales.

De esta manera, se entiende que la relevancia del liderazgo radica en que no todos los directivos asumen de manera relevante su rol como líder que les permita orientar, liderar y dirigir a sus colaboradores, sino por el contrario se preocupan más en los resultados, el

acatamiento de las reglamentaciones y otros aspectos administrativos que en sus propios docentes.

De la misma manera, el desempeño docente es otro factor primordial para impedir o promover cambios en los centros educativos siempre y cuando existan las condiciones necesarias que permita que los aprendizajes puedan lograrse de la mejor manera posible, garantizando de este modo un servicio educativo de calidad. Por eso es muy importante que los líderes motiven a sus colaboradores a lograr no solo sus propias metas, sino también los objetivos y metas deseadas por la institución en su conjunto.

En este caso, para que se generen resultados satisfactorios es conveniente contar con docentes que presenten una buena preparación en lo académico y pedagógico, sin embargo; se debe acotar que muchos de estos profesionales presentan debilidades en su preparación lo que lo convierten en uno de los factores más críticos del sector educativo.

De este modo se plantea la siguiente interrogante de investigación:

¿En qué medida la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco?

En tanto que el objetivo general viene dado por el siguiente planteamiento:

Determinar la relación que existe entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

En cuanto a la justificación de la presente investigación tiene mucha relevancia debido a que pretende describir de una manera objetiva la relación existente entre el liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas y el desempeño profesional de los docentes a su cargo. Esta información será de mucha importancia para desarrollar aspectos claves de mejora en el quehacer educativo, especialmente en la

relación director –docente y la optimización de los aprendizajes, así como el logro de las metas planteadas a nivel institucional.

Asimismo, el presente proyecto se tornó viable debido a que se contó con los recursos humanos necesarios, en este caso los docentes y directores de primaria del área urbana de Pillco Marca. De igual forma, se contó con abundante información respecto a las variables de estudio, y con el tiempo adecuado para llevar a cabo el desarrollo del proyecto dentro de los plazos previstos. Finalmente, se contó con los recursos económicos y materiales que permitieron la adecuada aplicación de los instrumentos, así como la elaboración del informe final.

Algunas limitaciones que pudimos encontrar durante el desarrollo del presente proyecto fueron la resistencia y desconfianza de algunos docentes en expresar sus opiniones referentes a su jefe inmediato, asimismo el limitado tiempo libre que estos puedan tener ya que en su jornada laboral se dedican exclusivamente a labores pedagógicas, no pudiendo tomar parte de este tiempo a otras actividades extracurriculares. Sin embargo; estas limitaciones fueron mitigadas con estrategias basadas en la promoción de espacios de jornadas pedagógicas organizadas por las redes educativas y se explicó a los participantes que los instrumentos son anónimos y que no iban a generar ningún efecto posterior.

En última instancia, se presenta la estructura del trabajo de investigación, la cual se dividió en cinco capítulos. En el Capítulo I fue presentada la sustentación teórica del estudio, el cual comenzó con los antecedentes precedentes al estudio y continuo con los fundamentos teóricos que soportaron el mismo. Seguidamente, en el Capítulo II fueron planteadas las hipótesis de la investigación y se expone la matriz de operacionalización de las variables objeto de estudio. Al llegar al Capítulo III se describe la metodología utilizada para alcanzar los resultados, los cuales sirvieron para realizar la respectiva contrastación de hipótesis, que fueron expuestas a partir de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, cuya muestra se delimitó a los 130

docentes que se desempeñaban en los institutos urbanos del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco. En tanto, en el Capítulo IV son presentados los resultados descriptivos e inferenciales, donde se procedió a analizar y evaluar posteriormente los mismos, mediante el empleo de tablas de frecuencias y figuras. De inmediato, se tiene al Capítulo V donde se contrastan los resultados obtenidos con las fundamentaciones teóricas utilizadas.

Para finalizar, fueron desarrolladas las conclusiones y recomendaciones que se desprendieron de la información obtenida de la ejecución del estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Huancapaza (2019) elaboró una Tesis de Maestría denominada “Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel secundario, en el distrito Gregorio Albarracín Lanchipa –Tacna, 2015”, que en su oportunidad tuvo la intención de determinar la asociación existente entre ambas variables en la institución descrita. Del abordaje metodológico se constató que la investigación fue básica, de diseño no experimental, cuya población estuvo enmarcada por los docentes de cinco institutos educativos públicos de nivel secundario y la muestra conformada por 91 de estos docentes, a los que se les aplicó un cuestionario tipo Likert para obtener información acerca del liderazgo directivo y el desempeño docente. Los hallazgos evidenciaron que el 38.5% de los consultados manifestaron que el director incentiva el progreso de la enseñanza en la institución, mientras que el 39.6% expresaron que el director incentiva una práctica docente sustentada en el aprendizaje colaborativo. En lo concerniente al desempeño docente, el 47.3% de los consultados expresaron que el docente promueve la práctica de aprendizaje significativo y la ejecución de expresiones culturales y artísticas, y el 49.5% consideró que el profesor se preocupa por mejorar su desempeño profesional. Las conclusiones determinaron que el liderazgo directivo incide de forma significativa en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas, esto luego de ser aplicado un modelo de regresión simple y evidenciarse un valor ($\beta = 0.414$).

Cubas (2021) en su tesis de Maestría titulada “Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4,

UGEL 04, Lima 2020”, cuyo objetivo radicó en establecer las relaciones entre el liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente de los centros educativos de la REI 4. La metodología que se utilizó se sustentó en un enfoque cuantitativo y diseño correlacional multivariado, con tres variables, la población estuvo integrada por docentes que prestan sus servicios en cuatro instituciones educativas de la REI 4, en tanto que la muestra se delimitó a 122 docentes. De los resultados se desprende que el 45.9% de los consultados consideraron que el liderazgo pedagógico fue eficaz, mientras que el 50.8% de los encuestados consideraron que los docentes presentaron un nivel de competencia eficaz. De igual forma, se evidenció una asociación estadística alta y positiva de orden 0 entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente al obtenerse un coeficiente de correlación de ($r = 0.828$, $p < 0.05$), también se demostró la relación significativa y positiva al obtenerse un coeficiente de correlación ($r = 0.6945$, $p < 0.05$) y un valor $Z_{\text{calculado}} = 10.5315 > Z_{\text{tabla}} = 1.96$. En otros resultados se comprobó una asociación estadística de orden 0 entre el liderazgo pedagógico y la responsabilidad laboral del docente al registrarse un coeficiente de correlación de ($r = 0.727$, $p < 0.05$). El autor concluye que la adopción de un liderazgo pedagógico adecuado complementado con un mayor nivel de comunidades profesionales de aprendizaje puede incidir favorablemente en el grado de desempeño docente en estos institutos educativos.

Díaz (2022) en su Tesis de Maestría titulada “Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021”, y cuyo objetivo radicó en determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la labor docente de una institución educativa de Cajamarca. El estudio respondió a un tipo básico, de diseño no experimental-correlacional-causal, con una muestra de tipo censal que se estableció de 20 profesores del centro educativo, a los que se les aplicó un cuestionario para recopilar información de las variables analizadas. De los hallazgos se demostró una asociación estadística y alta entre las variables comentadas al obtenerse un valor de Spearman ($\rho = 0.911$, $p = 0.00$), y a nivel de dimensiones se determinó una incidencia estadística del

establecimiento de metas y expectativas con el desempeño docente al registrarse un coeficiente de Spearman ($\rho = 0.901$, $p=0.00$). Asimismo, se constató que las dimensiones; obtención y asignación de recursos de manera estratégica, y la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional inciden significativamente en el desempeño docente al evidenciarse un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.905$, $p=0.00$) y ($\rho = 0.910$, $p=0.00$) respectivamente. El autor concluye que el liderazgo pedagógico de los directivos incide en el desempeño docente, por lo que se entiende que la aplicación del liderazgo pedagógico en altos niveles conducirá a un mejor desempeño de los docentes.

Valle (2022) presentó una Tesis de Maestría con el título “Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021”, enfocada en establecer la asociación estadística entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en un instituto educativo de Chorrillos. La investigación se catalogó como básica, cuantitativa, no experimental y su alcance fue descriptivo-correlacional. La investigación resultó ser de básico, basada en un enfoque cuantitativo y diseño no experimental – correlacional, con una muestra de tipo censal conformada por 50 docentes de la institución. De los resultados se desprende que el 56.0% de los consultados apreciaron que el liderazgo pedagógico de los directivos se encuentra en un nivel medio, mientras que el 48.0% consideró que el desempeño docente es deficiente. En otros hallazgos relevantes se comprobó la incidencia estadística y positiva del liderazgo directivo sobre el desempeño docente al obtenerse un valor de Spearman ($\rho = 0.705$, $p=0.00$), al tiempo que se demostró la asociación estadística entre el liderazgo técnico- pedagógico y el liderazgo orientador con respecto al desempeño docente al registrarse un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.686$, $p=0.00$) y ($\rho = 0.674$, $p=0.00$) respectivamente. El autor concluye que el liderazgo pedagógico directivo se relaciona con el desempeño de los educadores del referido centro, lo que significa que los niveles directivos de la entidad al ejercer un líder pedagógico eficaz pueden contribuir a generar mayores capacidades de

aprendizaje en los docentes, lo que va a redundar en una ejecución óptima de sus actividades.

Arroyo (2022) elaboró una Tesis de Maestría bajo el título “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 - UGEL 03 - Lima, 2021”, con la finalidad de determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los institutos educativos del nivel inicial, Red 05 - UGEL 03. Para ello empleó una investigación aplicada, sustentada en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, que estuvo delimitada por una muestra censal conformada por 47 docentes que prestaban servicios en dichas entidades. Los resultados arrojaron una asociación estadística, positiva y alta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente al evidenciarse un valor de Spearman de ($\rho = 0.905$, $p=0.00$), y aunado a esto se comprobó una asociación estadística entre la gestión institucional del director y el desempeño docente al observarse un coeficiente de Spearman de ($\rho = 0.768$, $p=0.00$). En otros resultados inferenciales se demostró una incidencia directa, positiva y alta de la gestión administrativa y la gestión pedagógica del director sobre el desempeño docente al obtenerse un coeficiente de Spearman de ($\rho = 0.798$, $p=0.00$) y ($\rho = 0.793$, $p=0.00$) respectivamente. El autor concluye que el liderazgo directivo ayuda al mejoramiento profesional de los docentes, y a la obtención de un clima laboral favorable para el desarrollo de las capacidades de este último, lo que va a propiciar el incremento de las potencialidades de los alumnos a través de la asimilación de un conocimiento innovador.

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Orellana (2019) realizó una investigación con el nombre “*El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños*”, cuyo objetivo consistió en determinar cómo incide liderazgo del personal directivo en el desempeño docente de nueve institutos educativos de El Salvador. El marco metodológico estuvo sustentado en una investigación de enfoque cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, con una muestra integrada por 105 docentes pertenecientes a nueve centros

educativos privados de El Salvador, a los que se les aplicó dos cuestionarios. De los resultados se comprobó que el liderazgo transeccional del director afecta de manera significativa al desempeño docente al obtenerse un valor ($\beta = 0.607$, $p = 0.006$). De igual forma, se demostró la existencia de una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transeccional del director, representadas en este caso por la recompensa contingente y la dirección por excepción y el desempeño docente de los institutos educativos de El Salvador, al registrarse un coeficiente de Pearson de ($r = 0.284$, $p=0.003$) y ($r = 0.217$, $p=0.026$) respectivamente. El autor concluye que, el nivel directivo de los centros educativos seleccionados, recurren permanentemente a la aplicación de premios o castigos, como parte de las estrategias motivadoras sobre los docentes a fin de lograr los objetivos institucionales planteados.

Hafsat Aliyu et al. (2020) presentaron un estudio denominado *“The Effectiveness of Teachers in Nigerian Secondary Schools: The Role of Instructional Leadership of Principals”*, que estuvo enfocado a analizar la influencia de las prácticas de liderazgo educativo de los directores en la efectividad de los maestros de secundaria en Nigeria. El estudio correspondió a una investigación correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental y delimitado por una muestra de 389 docentes pertenecientes a 18 escuelas ubicadas en Nigeria, a los que les fue aplicado la Escala de Calificación (PIMRS) y el Inventario de Comportamiento Docente de Virgilio (VTBI) para recabar información de las variables. Los resultados arrojaron que la dimensión del liderazgo directivo vinculado a la definición de la misión de la escuela se relaciona significativamente con el desempeño docente al obtenerse un valor de Pearson de ($r = 0.566$, $p<0.01$). Asimismo, se demostró la incidencia estadística de la gestión de los programas de instrucción y el desarrollo de un clima escolar favorable sobre el desempeño eficiente de los docentes al registrar un coeficiente de Pearson de ($r = 0.607$, $p<0.01$) y ($r = 0.618$, $p<0.01$). Las conclusiones determinaron que el rol de liderazgo educativo de los directores de las escuelas secundarias

ubicadas al norte de Nigeria tiene un efecto positivo en la efectividad de los maestros que prestan sus servicios en dichas entidades.

Abu Nasra y Arar (2020) en un estudio titulado *“Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception”*, que tuvo el propósito de analizar el desarrollo de un modelo de los estilos de liderazgo directivo y su impacto en el desempeño de los profesores en Israel. La investigación en cuestión tuvo un enfoque cuantitativo, basado en un diseño no experimental - correlacional, cuya muestra resultó ser de 630 docentes que prestaban sus servicios en diferentes institutos educativos israelíes. De los resultados se constató la relación estadística existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el rol del docente al registrarse un coeficiente de Pearson ($r = 0.47$, $p < 0.001$), y al mismo tiempo se comprobó la asociación estadística entre el liderazgo transeccional y el desempeño en el rol del docente al registrarse un ($r = 0.37$, $p < 0.001$). Los autores concluyeron que las actividades de capacitación permanente de los directores de institutos educativos en los aspectos relacionados al liderazgo, podría favorecer el comportamiento de estos como futuros líderes al proporcionarles conocimientos y capacidades integrales en el diseño de reformas de alto riesgo. De igual forma, se demostró que mediante el liderazgo transformacional los directores de las escuelas pueden inculcar sentimientos y actitudes positivas a los maestros con respecto a su vocación, lo que en cierto modo permitirá considerar a la docencia como una profesión que concede un sentido de autoestima y prestigio profesional a todos los educadores.

Vargas (2021) presentó una Tesis de Maestría titulada *“El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato”*, la cual tuvo la intención de determinar la incidencia del liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente en las unidades educativas privadas del cantón Ambato en Ecuador. Para ello el autor recurrió a una investigación descriptiva-correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo, delimitado por una muestra de 88 docentes que laboraban en estas instituciones educativas, a los que les fueron aplicados un cuestionario

para recopilar información de las variables analizadas. Los resultados corroboraron que el 47.7% de los consultados apreciaron que frecuentemente el personal directivo demuestra habilidad para el manejo institucional, en tanto que el 59.1% de los consultados manifestaron que el personal directivo algunas veces demuestra habilidad para gestionar los recursos administrativos. Asimismo, el 47.7% de los docentes consultados expresaron que algunas veces no hay orientación del personal directivo hacia los docentes en los procesos pedagógicos de la entidad, y el 50.0% consideró que el personal directivo practica el liderazgo en la institución. De los resultados inferenciales se desprende que el liderazgo pedagógico se relaciona inversamente con el desempeño docente al evidenciarse un coeficiente de Pearson de ($r = -0.710$, $p=0.032$). Las conclusiones determinaron debilidades importantes en el liderazgo pedagógico del personal directivo de los institutos educativos de la ciudad de Ambato, ya que no se realiza un proceso de planificación adecuado de la sesión de aprendizaje, limitando el aprendizaje colaborativo y cooperativo en los docentes.

Even y BenDavid-Hadar (2021) en una investigación realizada en Israel y denominada *“Teachers’ perceptions of their school principal’s leadership style and improvement in their students’ performance in specialized schools for students with conduct disorders”*, cuyo objetivo radicó en evaluar la asociación estadística entre el estilo de liderazgo del director de la escuela, en base a la percepción de los docentes de la escuela, y la mejora en los rendimientos de los alumnos con necesidades especiales en institutos educativos especializados de Israel. El estudio se enfocó en la metodología cuantitativa, diseñada de manera no experimental y nivel descriptivo-correlacional, con una población que se compuso por los docentes que se desempeñan en distintos institutos educativos especiales de Israel y una muestra integrada por 92 docentes que laboraban en estas entidades. Los resultados evidenciaron que la adopción de un estilo de liderazgo transformacional por parte de los directores incide significativamente en el desempeño de los estudiantes, al poder implementarse un modelo de regresión lineal y obtenerse un ($\beta=4.106$). Asimismo, se demostró que la percepción de los docentes sobre el liderazgo del

director de las escuelas fue significativa para explicar las modificaciones experimentadas en el desempeño de los estudiantes ($\beta=4.106$). Los autores concluyeron que el nivel de conocimiento de los docentes incide en el rendimiento de los estudiantes al obtenerse un ($\beta=3.372$), corroborándose que el estilo de liderazgo transformacional de los directores se asocia significativamente con los resultados del aprendizaje.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo pedagógico

Según Robinson (2012), el liderazgo pedagógico se produce al diferenciar el liderazgo transformacional con el instruccional y se define como las conductas específicas acerca del producto del trabajo de los profesores, la clase de coordinaciones, al igual que la habilidad de responder a las dificultades pedagógicas asociadas a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo.

El liderazgo pedagógico formula cualidades y atributos acerca de los docentes, considerando la transformación permanente en la parte pedagógica, en el aprendizaje y los nexos interpersonales de los maestros con la finalidad de optimizar la calidad educativa de las entidades en el establecimiento de sus metas y expectativas, asignación de recursos importantes, planeación, coordinación y estimación de la enseñanza y el currículo, así como el fomento y la participación en el aprendizaje de los docentes y asegurar un espacio ordenado, seguro y de apoyo (Robinson, 2012).

Por otra parte, Robinson y Hatltie (2012) señalan que el liderazgo pedagógico directo se concentra en la calidad de la praxis del educador y que incluye además la calidad del currículo, la enseñanza y la evaluación, así como la calidad de la investigación y formación docente; en cambio el liderazgo pedagógico indirecto es aquel que promueve los contextos para un proceso de enseñanza docente adecuado que garantice que las directrices educativas, la distribución de los recursos y otras disposiciones de gestión apoyen las actividades que requieren una elevada calidad del aprendizaje.

En consecuencia, el liderazgo pedagógico puede concebirse como la incidencia que ejercitan quienes componen una entidad, conducidos por los directivos y otros grupos de interés, para orientarse hacia la caracterización y el alcance de los objetivos y la manera en que se visualiza el centro educativo. El liderazgo pedagógico en cambio de una dimensión transaccional lleva a una labor transformadora, que no se conforma solo con trabajar con las condiciones y las metas que ya existen, sino que altera el estado de la institución educativa y el aula (Robinson y Hatlie, 2012).

Bajo esta misma premisa Bolívar (2010), define al liderazgo como la habilidad que tiene una persona para influir sobre otra, de tal forma que puedan tomar las directrices del líder. Esta influencia, que no está basada en el poder o autoridad formal se ejerce en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo. En el momento que una dirección alcanza un consenso y conduce a la entidad en función a metas comunes, cuando estos esfuerzos están orientados a optimizar el aprendizaje de los estudiantes entonces hablamos de liderazgo pedagógico o educativo.

De esta forma, ciertas rutinas administrativas relacionadas a la entidad no responden al liderazgo pedagógico. En la actualidad, en la mayoría de los casos es indispensable certificar la gestión y funcionamiento de la organización, por lo que ser un líder supone ir más allá, llevando al grupo a desempeñarse en metas netamente pedagógicas (Bolívar, 2010).

Leithwood (2009) conceptualiza el liderazgo escolar como una actividad que es capaz de activar e incidir en otros para armonizar y obtener las metas compartidas de la escuela. La labor del liderazgo puede ser realizada por sujetos con diversos roles en la escuela. Los líderes formales se caracterizan por la autenticidad en la medida que realizan sus labores. El liderazgo puede ser ejercido de muchas formas, afectado por la manera del líder principal, el marco y los propósitos establecidos.

Esta novedosa forma de liderazgo escolar también la comparte el Ministerio de Educación (2014), quien propone que toda institución educativa tiene como meta lograr aprendizajes en todos sus estudiantes sin ninguna exclusión. De este concepto podemos afirmar que el liderazgo es una propiedad atribuible a quien lo ejerce y que también debe ser una particularidad de la administración del organismo, en la cual las personas con liderazgo formal o informal son parte de un conjunto de actividades para la supervisión del director y contribuyendo a alcanzar los éxitos y metas del centro educativo.

Álvarez (2015) considera que los directores influyen directamente, creando un buen clima de trabajo, facilitando el desempeño de los docentes, seleccionando y reemplazando de manera más estricta al personal de la institución, monitoreando las actividades académicas, proporcionando las herramientas y recursos de tiempo y conocimiento al profesorado. Asimismo, de manera indirecta los directivos pueden incidir también sobre otros asuntos notables del aprendizaje estudiantil como la colaboración de sus padres y el monitoreo a las tareas en casa, el progreso de esquemas efectivos de asociación de los alumnos y otras acciones administrativas, apoyando siempre al personal docente y creando espacios de resiliencia que los ayude a superar momentos difíciles en el ejercicio de su labor docente.

Según Bernal (2015), el liderazgo pedagógico es un concepto referido al interés de los directivos por trabajar en base a la mejora en el aprendizaje de los estudiantes, y a su vez se involucran en las actividades que se requieren para que se materialice dicha mejora. Asimismo, se insiste en que es indispensable compartir este liderazgo con el equipo docente y no dejar que esta optimización de los aprendizajes se haga en base al trabajo propio sino en base al trabajo colaborativo del equipo docente, ser corresponsable en las metas propuestas y promover una novedosa profesionalidad docente que conlleve al crecimiento personal y profesional y que combine el desarrollo personal y grupal, el líder pedagógico por consiguiente brinda dirección y aplica una incidencia para sentar las

condiciones para que sea factible trabajar bien en la enseñanza y conseguir los aprendizajes esperados.

En una investigación realizada por Leithwood (2009), se distinguen cuatro modalidades de práctica de liderazgo que tienen impacto en los aprendizajes de los estudiantes, estos son los siguientes:

- Fijar rumbos, en la cual se trata de apoyar al grupo a construir un conocimiento común de la investigación, así como de sus tareas y orientaciones con el propósito de crear una propuesta futura conjunta. Las acciones específicas que coadyuvan al logro de ello son: establecer y articular una visión, fomentar la aprobación de los objetivos del grupo, desarrollar perspectivas de elevado alcance y promocionar la comunicación eficaz y oportuna (Leithwood, 2009).
- Desarrollar a las personas, se refiere a la relación existente entre la motivación y el desarrollo de capacidades con la intención de elevar la competitividad, entre sus acciones particulares se detallan: brindar motivación intelectual, dar sostén personalizado y modelar experiencias y valores internalizados (Leithwood, 2009).
- Rediseñar la organización, lo que significa que las organizaciones deben apoyar el trabajo de quienes hacen vida en ella y que sus estructuras deben ir en convergencia con la naturaleza cambiante de la agenda de la mejora escolar. Las prácticas particulares son: consolidación de las culturas escolares, modificación de las jerarquías y organización y constituir procesos colaborativos (Leithwood, 2009).
- Gestionar el programa de estudio, que en mucho va a consistir en reconocer el carácter particular que tiene la enseñanza y el aprendizaje en los centros educativos. Las acciones específicas están asociadas a: contar con personal para el programa de educación, seguir el desarrollo de los estudiantes y las estrategias de mejora escolar, resguardar al personal de peligros externos y asignar recursos para impulsar los esfuerzos para la mejora de los aprendizajes (Leithwood, 2009).

1.2.2 Desempeño docente

En un concepto inicial, Peña (2002) sostiene que el desempeño profesional alude a toda acción realizada por una persona, el cual va a responder a los lineamientos que le han sido asignado, y que será estimado en base a la ejecución. Asimismo, Ponce (2005) en referencia al desempeño docente sostiene que corresponde a una iniciativa del profesor en función a sus competencias pedagógicas que permiten conducir, encaminar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual debe poseer el conocimiento pleno de las actividades y roles específicos para la función docente.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2014), mediante resolución Ministerial N.º 0547-2012-ED del 27 de diciembre del 2012, aprobó el Marco del Buen desempeño docente, como una herramienta estratégica para el diseño y la implementación de las políticas y actividades formativas, evaluativas y desarrollo docente a nivel nacional.

El Marco del Buen desempeño docente según el Ministerio de Educación (2014) tiene como propósito:

- a) Definir un lenguaje que sea conocido entre los que practican la profesión docente y las personas para indicar los diferentes procesos de la enseñanza.
- b) Estimular el pensamiento reflexivo de los docentes sobre su práctica profesional, de tal forma que intente apropiarse de los desempeños que condiciona la profesión y puedan crear comunidades de práctica, bajo un enfoque compartido de la enseñanza.
- c) Promocionar la revaloración de los docentes desde su inserción en la comunidad y logros profesionales, para consolidar su figura como profesionales capacitados que han aprendido, y desarrollan diariamente la práctica de la enseñanza.
- d) Dirigir y articular el diseño e instauración de políticas de formación, valoración, distinción profesional y optimización de las condiciones del trabajo docente.

El Marco del Buen desempeño docente se conforma en: dominios, competencias y desempeños. Los dominios son ámbitos o campos de la labor docente que aglutina una

serie de ejercicios profesionales que pueden influir de forma favorable en el aprendizaje de los estudiantes. Las competencias son las habilidades en la resolución de problemas y alcanzar resultados; lo que supone además de conocer las circunstancias, una actuación reflexiva y comprometida, la disposición de tener un rendimiento de calidad, manejo de bases conceptuales y entendimiento de la naturaleza moral y las repercusiones en la sociedad de su actuación. Los desempeños son las acciones observables del individuo que pueden describirse y que denotan su competencia, lo que supone responsabilidad profesional y la consecución de los resultados (Ministerio de Educación, 2014).

El Marco del Buen desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación está compuesto por 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños que mencionamos a continuación:

El Dominio 1 denominado: Preparativo del aprendizaje de los educandos, está integrado por 2 competencias y 10 desempeños, relacionado al planeamiento curricular (Ministerio de Educación, 2014).

El Dominio 2 denominado: Enseñanza para el aprendizaje de los educandos que está conformado por 3 competencias y 19 desempeños y está estrechamente vinculado con la conducción del proceso de enseñanza (Ministerio de Educación, 2014).

El Dominio 3 denominado: Colaboración en la gestión escolar con articulación con la comunidad, que consta de 2 competencias y 6 desempeños y que comprende la participación democrática de la comunidad educativa en la administración de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2014).

Dominio 4 denominado: Progreso de la profesionalidad y la identidad del educador, que está integrado por 2 competencias y 5 desempeños y que se asocia con el proceso y la praxis que condicionan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de docentes (Ministerio de Educación, 2014).

1.3. Definición de términos básicos

Aplicación de un Sistema de Evaluación: Es un concepto asociado a la valoración recurrente del aprendizaje de los estudiantes, en función a las metas institucionales que han sido planteadas con el propósito de tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes y al ámbito educativo (Ministerio de Educación, 2014).

Capacidad de gestión institucional: Es el desempeño o iniciativas observables que evidencia un director al momento de diagnosticar las condiciones del ambiente institucional, familiar y social que inciden en el logro de los objetivos de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

Competencia en la orientación de los Procesos Pedagógicos: Es la habilidad de un director al instante de administrar las oportunidades de formación continua para sus docentes. De esta manera, se preocupa por mejorar el rendimiento de los docentes y propicia la participación de los docentes en los programas de planificación curricular (Ministerio de Educación, 2014).

Desempeño Profesional Docente: Es el comportamiento del profesor en base a sus competencias pedagógicas para encaminar y valorar el proceso de aprendizajes del alumno, para lo cual debe contar con el dominio de actividades y roles específicos para la función del docente (Ponce, 2005 como se citó en Martínez, 2015).

Diseño de la Programación Curricular: Es el proceso que engloba la planeación de la actividad pedagógica mediante el diseño del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (Ministerio de Educación, 2014).

Habilidad en el manejo de los recursos administrativos: Es la aptitud que caracteriza a un director al momento de gestionar el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo que se encuentra disponible en beneficio de una enseñanza de calidad (Ministerio de Educación, 2014).

Liderazgo pedagógico: Representa la habilidad que posee una entidad para lograr aprendizajes en la totalidad de sus estudiantes. De esta forma, el liderazgo puede ser considerado como un atributo del individuo que lo ejerce y también debe constituirse en una condición de la gestión de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2014).

Manejo de la Didáctica: Es la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y la utilización de herramientas y recursos pertinentes, con el propósito de que los alumnos puedan aprender de forma reflexiva y crítica y aporten soluciones a los inconvenientes que se presentan (Ministerio de Educación, 2014).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas

2.1.1 Hipótesis principal

Existe una relación significativa entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

2.1.2 Hipótesis derivadas

- Existe una relación significativa entre la percepción de la capacidad de los directores en la gestión institucional y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.
- Existe una relación significativa entre la percepción de la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.
- Existe una relación significativa entre la percepción de competencia orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo pedagógico	En consecuencia, el liderazgo pedagógico puede concebirse como la incidencia que ejercitan quienes componen una entidad, conducidos por los directivos y otros grupos de interés, para orientarse hacia la caracterización y el alcance de los objetivos y la manera en que se visualiza el centro educativo. El liderazgo pedagógico en cambio de una dimensión transaccional lleva a una labor transformadora, que no se conforma solo con trabajar con las condiciones y las metas que ya existen, sino que altera el estado de la institución educativa y el aula (Robinson y Hatlie, 2012).	El liderazgo pedagógico conlleva una condición en docentes, considerando, el cambio continuo de las entidades en lo pedagógico, en el aprendizaje y en los vínculos interpersonales de los docentes, con el claro propósito de optimizar la calidad educativa de las organizaciones en la formulación de las metas y expectativas, otorgamiento de recursos estratégicos, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.	Capacidad en la gestión institucional Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos. Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos.	<p>Orientación para la realización de diagnóstico. Establecimiento de metas de aprendizaje. Organización de espacios Identificación y análisis situaciones conflictivas y plantea alternativas de solución pacífica fomento del apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijos.</p> <p>Gestión del incremento y/o mejoramiento de la infraestructura Gestión del incremento y/o mejoramiento del equipamiento Difusión de los materiales educativos con que cuenta la institución cumplimiento de las horas efectivas en clase incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional Diseño, organización e implementación de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. Organización de espacios de capacitación dentro de la institución educativa.</p> <p>Organización de espacios de capacitación. Organización espacios de intercambio de experiencias Apoyo en la implementación de proyectos de innovación Orientación del proceso de planificación anual. Monitoreo y acompañamiento docente. Uso adecuado de materiales educativos Comunicación oportuna de los resultados de aprendizaje.</p>

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño profesional de los profesores	Ponce (2005) en referencia al desempeño docente sostiene que corresponde a una iniciativa del profesor en función a sus competencias pedagógicas que permiten conducir, encaminar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual debe poseer el conocimiento pleno de las actividades y roles específicos para la función docente	El desempeño profesional docente representa el dominio eficiente de los conocimientos, técnicas y competencias que el docente pone en juego para resolver circunstancias cognitivas y vivenciales en la praxis pedagógica en las dimensiones preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Diseño de la programación curricular.	<p>Planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje con base en la Programación Curricular Anual.</p> <p>planifica la Unidad didáctica con sus pares del mismo nivel educativo, grado y/o área</p> <p>Planificación de la Unidad Didáctica considerando las competencias previstas en el Currículo Nacional.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica seleccionando conocimientos, capacidades y actitudes relacionadas con la/s competencia/s previstas.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica considerando estrategias de metodología activa.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica considerando materiales educativos y los recursos propios de la localidad.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica considerando los diversos recursos materiales, humanos y espacios fuera del aula de clases.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando información relevante sobre el contexto geográfico, económico y sociocultural.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica considerando indicadores e instrumentos para evaluar las competencias.</p> <p>Planifica la Unidad Didáctica considerando la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, concordante con el enfoque formativo de la evaluación.</p>
			Manejo de la didáctica.	<p>Orienta el desarrollo de su clase alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para los estudiantes.</p> <p>Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.</p> <p>Maneja los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña.</p>

Aplicación de un sistema de evaluación

Utiliza un lenguaje claro y sencillo, valiéndose de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.

Utiliza organizadores gráficos, ejemplos específicos de los conceptos que utiliza.

La/el docente utiliza estrategias de trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etc.

Utiliza materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos, los ritmos y estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias.

Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes. La/el docente cuenta con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes.

Promueve la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.

Promueve la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.

Evalúa las capacidades, conocimientos y actitudes que han adquirido las/os estudiantes en el desarrollado con la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño del presente estudio fue el observacional no experimental, en el sentido de que no se manipuló ninguna de las variables para estimar su efecto en otra, o se establecieron grupos de control y experimentales; de esta manera, solo se observaron y midieron las variables tal como fueron recabadas (Carrasco. 2017). De igual modo, es un estudio analítico visto que se sustentó en la comprobación de hipótesis para demostrar la asociación entre dos variables (Palomino et al., 2017).

El estudio fue de nivel descriptivo – correlacional, de esta manera, se enfocó en describir y caracterizar a ambas variables: percepción de liderazgo pedagógico directivo y desempeño profesional de los profesores, reconociendo sus propiedades dentro del entorno de las instituciones educativas consideradas (Hernández et al., 2014). Finalmente, es de corte transversal, visto que se ha recopilado la información en una única oportunidad, a través de la administración de un cuestionario (Carrasco, 2017).

3.2 Diseño muestral

A efecto del presente estudio se empleó una muestra de tipo censal, es decir, igual a la población. Por otro lado, se aplicó un muestreo probabilístico considerando que todos los elementos de la muestra tienen la misma probabilidad de ser tomados (Carrasco, 2017).

3.3 Población

La población para la presente investigación estuvo conformada por un total de 130 docentes de educación primaria entre nombrados y contratados de las instituciones públicas primaria del distrito de Pillco Marca Huánuco.

3.4 Muestra

En lo que respecta a la muestra, se utilizó la misma al tamaño de la población, es decir; los 130 docentes de las instituciones públicas primarias urbanas del distrito de Pillco Marca Huánuco.

3.5 Técnicas de recolección de datos

En el presente proyecto se usó como técnicas la encuesta, que consiste en una indagación de tipo social, en la cual se realizan distintos planteamientos a los participantes del estudio para obtener su opinión respecto al problema estudiado (Carrasco, 2017) y la observación, que consiste en abordar el fenómeno a estudiar de manera directa, para registrar su comportamiento y características tal como se desprende de la propia realidad. De esta manera, como instrumentos de recolección de información se recurrió al cuestionario, en el cual se plantean preguntas o interrogantes ya preestablecidos a la muestra, empleándose una escala de tipo Likert y la ficha de observación, en la cual se registra el desempeño observado de quienes participan en el estudio (Carrasco, 2017).

3.6 Aspectos éticos

La investigación cumplió con los principios de igualdad de género, raza y credo, pues se evitó cualquier discriminación hacia los estudiantes evaluados en base a estos aspectos. Asimismo, los datos recolectados fueron procesados tal cual se recolectaron, y de forma estricta, evitando toda manipulación casual o intencional.

Del mismo modo, se respetó la confidencialidad de los participantes, evitando la difusión de sus identidades. Finalmente, se reservaron los derechos de los autores cuyas publicaciones fueron utilizadas durante la redacción del marco teórico, pues se cumplió con las citas respectivas y su mención en el listado de las fuentes de información.

3.7 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis de la presente investigación se empleó la estadística descriptiva, asimismo para el análisis de los datos se requirió el uso del software estadístico SPSS 26.

En tal sentido, se utilizó en primer lugar el estadístico Kolmogorov-Smirnov para poder medir el grado de concordancia que existe entre la distribución del conjunto de datos, y aunado a estos se empleó la distribución teórica específica para estimar si la distribución teórica es normal.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

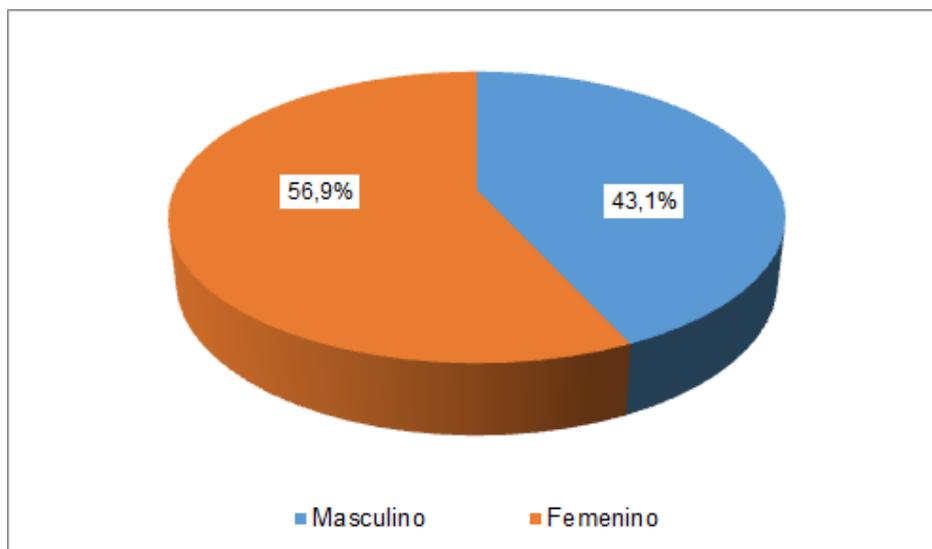
Con respecto al sexo de la muestra de estudio

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	56	43.1
Femenino	74	56.9
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

Figura 1

Sexo



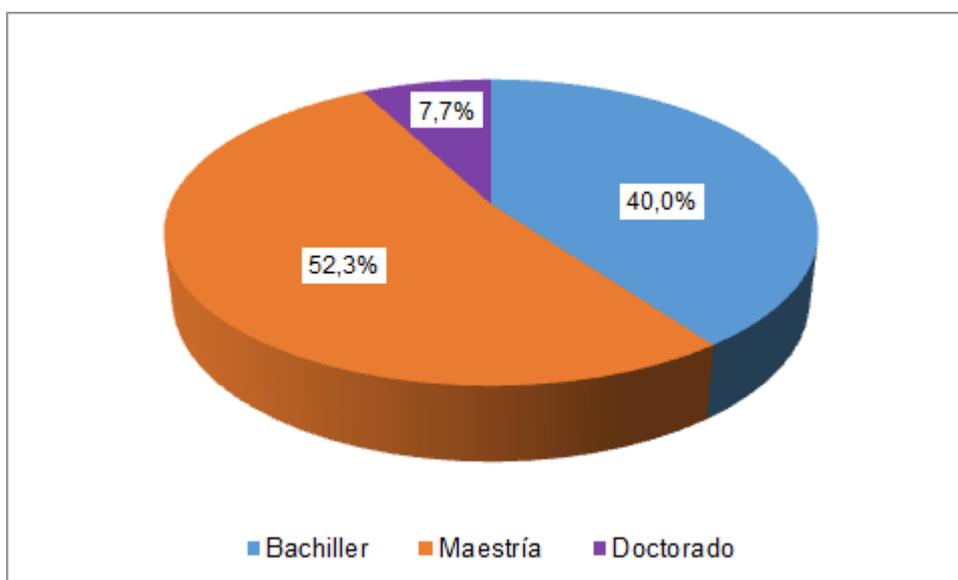
Interpretación:

En la tabla 2 y figura 1 se evidencia que del total de la muestra el 56.9% de los consultados son del sexo femenino, mientras el 43.1% pertenecen al sexo masculino; es decir, que la prevalencia porcentual recae en las mujeres.

Tabla 3*Grado académico*

Grado	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	52	40.0
Maestría	68	52.3
Doctorado	10	7.7
Total	130	100.0

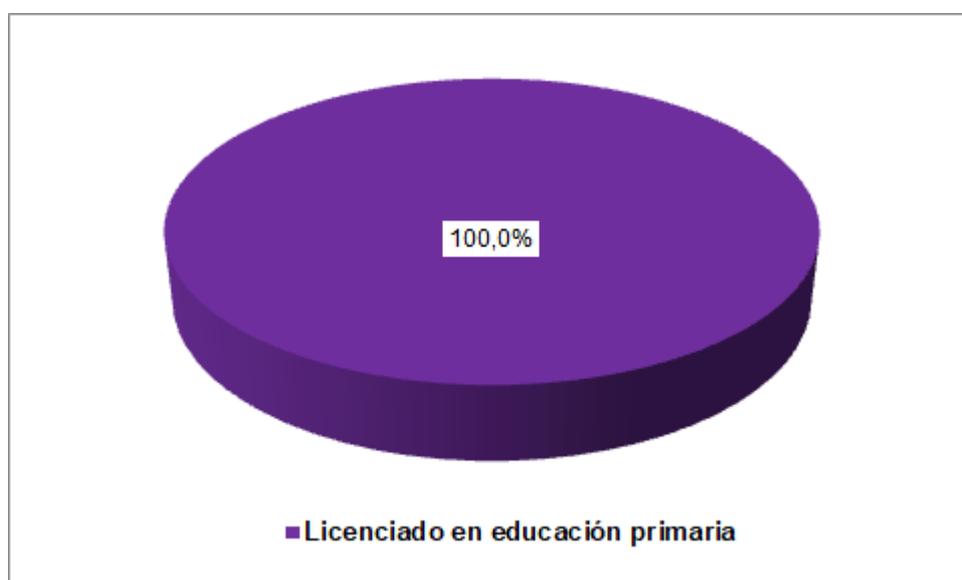
Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

Figura 2*Grado Académico – Muestra de estudio***Interpretación:**

Conforme a lo descrito en la tabla 3 y figura 2 se evidencia que el 52.3% de los encuestados manifestaron que tienen el grado de maestría, el 40.0% indicó poseer el grado de bachiller, y el 7.7% señalaron que tienen el grado de doctor.

Tabla 4*Título profesional - muestra de estudio*

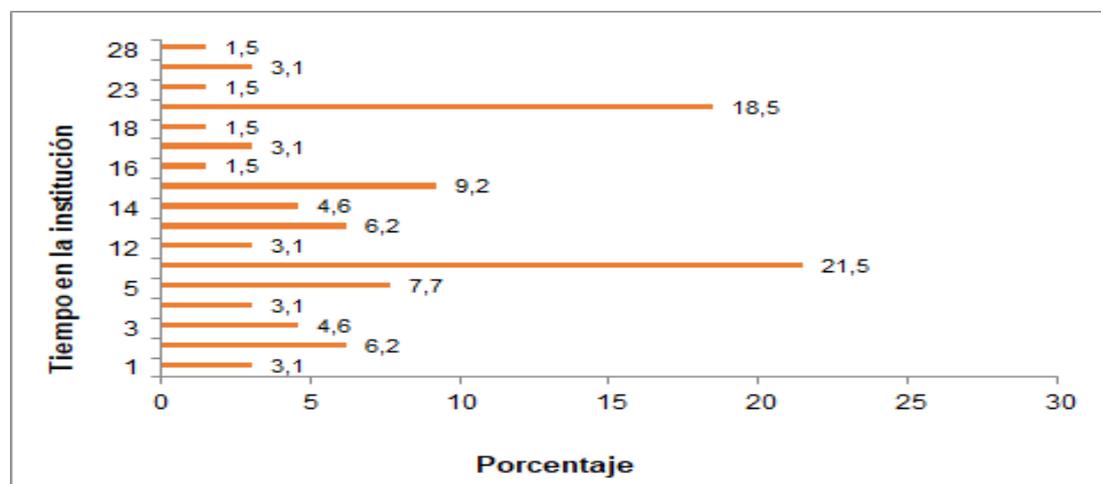
Título	Frecuencia	Porcentaje
Lic. educación primaria	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio**Figura 3***Título profesional - muestra de estudio***Interpretación:**

De la tabla 4 y figura 3 se puede observar que de los 130 docentes consultados (lo cual equivale al 100% de la muestra) son licenciados en educación primaria.

Tabla 5*Tiempo de permanencia en la I.E*

Tiempo- años	Frecuencia (a)	Porcentaje (c)	Tiempo- años	Frecuencia (b)	Porcentaje (d)
1	4	3.1	15	12	9.2
2	8	6.2	16	2	1.5
3	6	4.6	17	4	3.1
4	4	3.1	18	2	1.5
5	10	7.7	20	24	18.5
10	28	21.5	23	2	1.5
12	4	3.1	25	4	3.1
13	8	6.2	28	2	1.5
14	6	4.6			
Sub-total	78	60.1		52	39.9
Total Frecuencia (a) + (b) = 130					
Total porcentaje (c) + (d) = 100%					

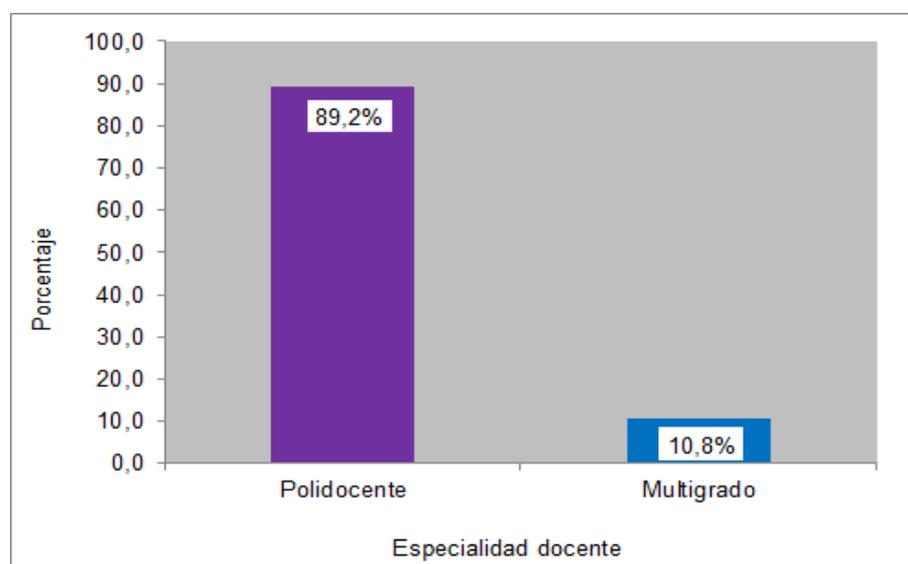
Figura 4*Tiempo de permanencia en la I.E***Interpretación:**

En la tabla 5 y figura 4 se observa que la mayoría de los docentes encuestados indicaron que tienen una permanencia entre los 10 (21.5%), 15(9.2%) y 20(18.5%) años en la I.E ; mientras que solo el 3.1% tiene un año de permanencia.

Tabla 6*Especialidad de muestra de estudio*

Especialidad	Frecuencia	Porcentaje
Polidocente	116	89.2
Multigrado	14	10.8
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

Figura 5*Especialidad de muestra de estudio***Interpretación:**

De acuerdo a lo descrito en la tabla 6 y figura 5 se observa que el 89.2% de los docentes encuestados son de tipo polidocentes, mientras que el 10.8% son de multigrado.

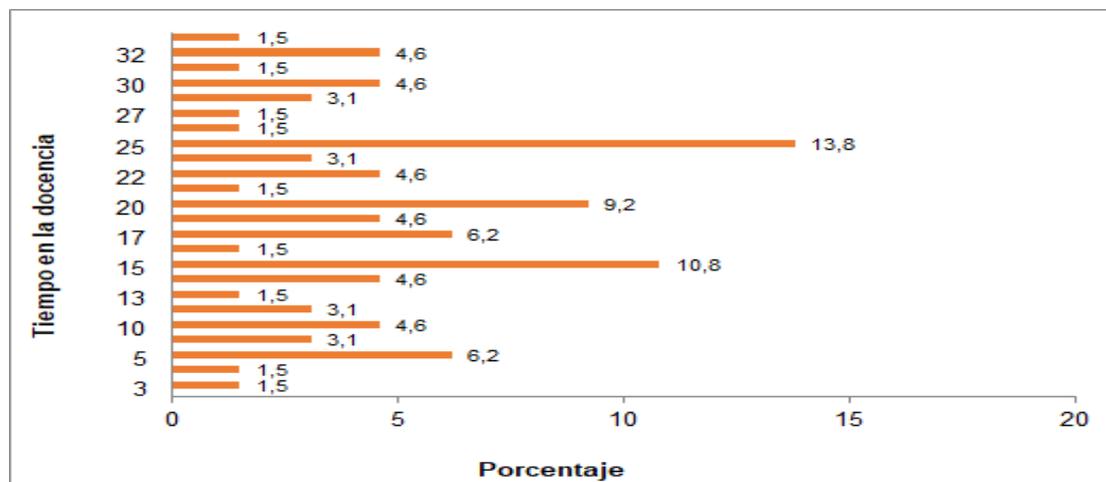
Tabla 7*Tiempo de docencia*

Años	Frecuencia (a)	Porcentaje (c)	Años	Frecuencia (d)	Porcentaje (e)	Años	Frecuencia (f)	Porcentaje (g)
3	2	1.5	16	2	1.5	27	2	1.5
4	2	1.5	17	8	6.2	28	4	3.1
5	8	6.2	18	6	4.6	30	6	4.6
8	4	3.1	20	12	9.2	31	2	1.5
10	6	4.6	21	2	1.5	32	6	4.6
12	4	3.1	22	6	4.6	35	2	1.5
13	2	1.5	23	4	3.1			
14	6	4.6	25	18	13.8			
15	14	10.8	26	2	1.5			
Sub-total	48	36.9		60	46.0		22	16.80

Total Frecuencia (a) + (d) + (f) = 130

Total porcentaje (c) + (e) + (g) = 100%

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

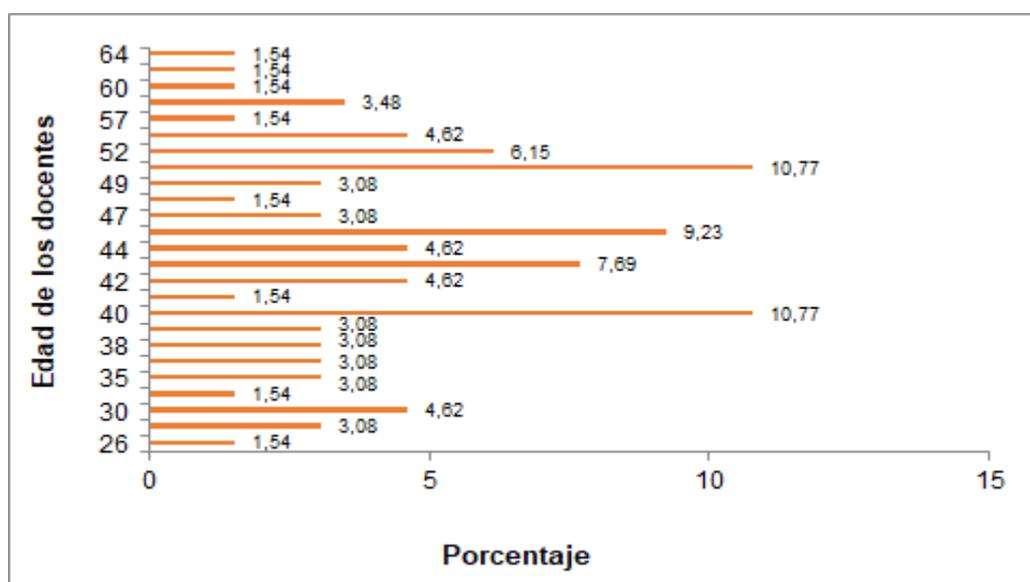
Figura 6*Tiempo de docencia***Interpretación:**

En la tabla 7 y figura 6 se observa que el 1.5% de los consultados indicaron que tienen 35 años de experiencia como docente, ubicándolos en un nivel máximo. Por otro lado, el 1.5% de los encuestados expresaron que tienen 3 años de experiencia, clasificándolos en un nivel mínimo.

Tabla 8*Edad de la muestra*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Est.
Edad	130	26.00	64.00	44.43	8.42

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

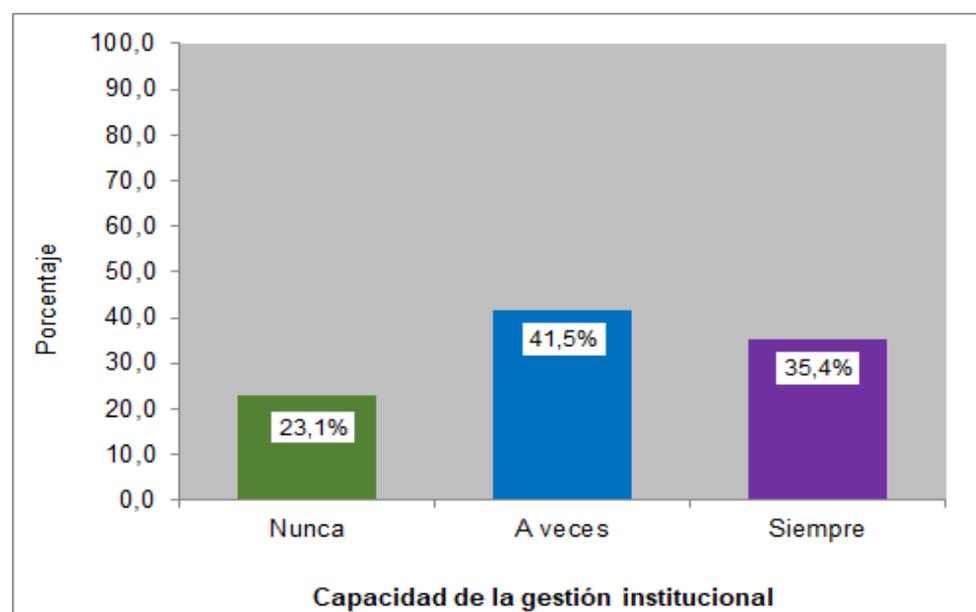
Figura 7*Edad de la muestra***Interpretación:**

De la tabla 8 y figura 7 se evidencia que en lo concerniente a la edad hay docentes desde los 26 años (1.54%) hasta los 64 años (4.0%). Sin embargo; el 10.7% de los docentes presentan una edad de 40 años y otro 10.77% se encuentra dentro de los 50 años.

Tabla 9*Dimensión. Capacidad de gestión institucional*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	23.1
A veces	54	41.5
Siempre	46	35.4
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

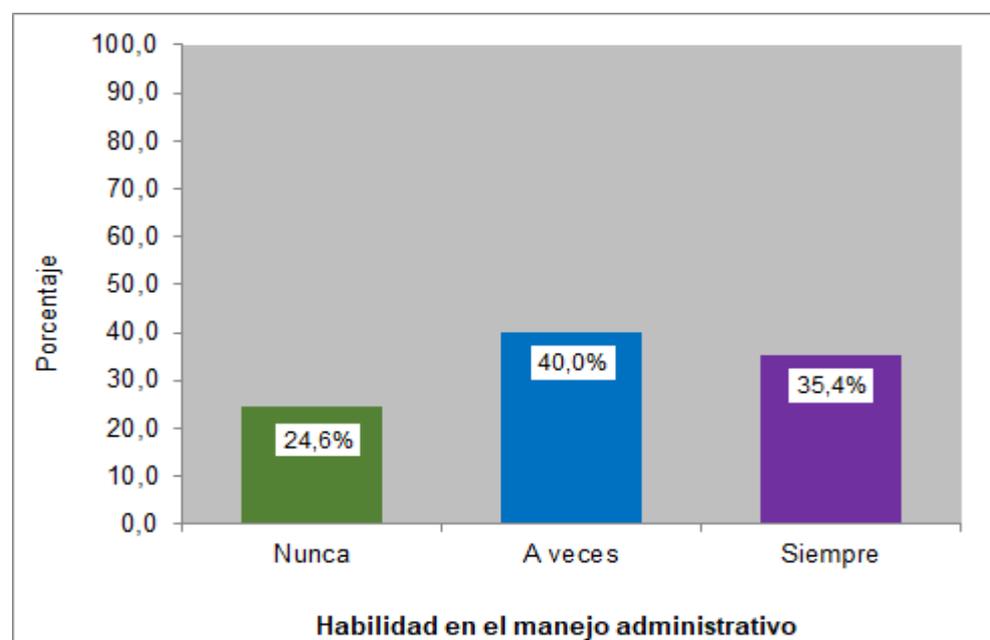
Figura 8*Dimensión Capacidad de Gestión Institucional***Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 8 se observa que del total de la muestra de estudio el 35.4% señalaron que el director siempre tiene capacidad de gestión institucional; 41.5% indican que a veces, mientras el 23.1% refieren que nunca.

Tabla 10*Dimensión Habilidad de manejo administrativo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	24.6
A veces	52	40.0
Siempre	46	35.4
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

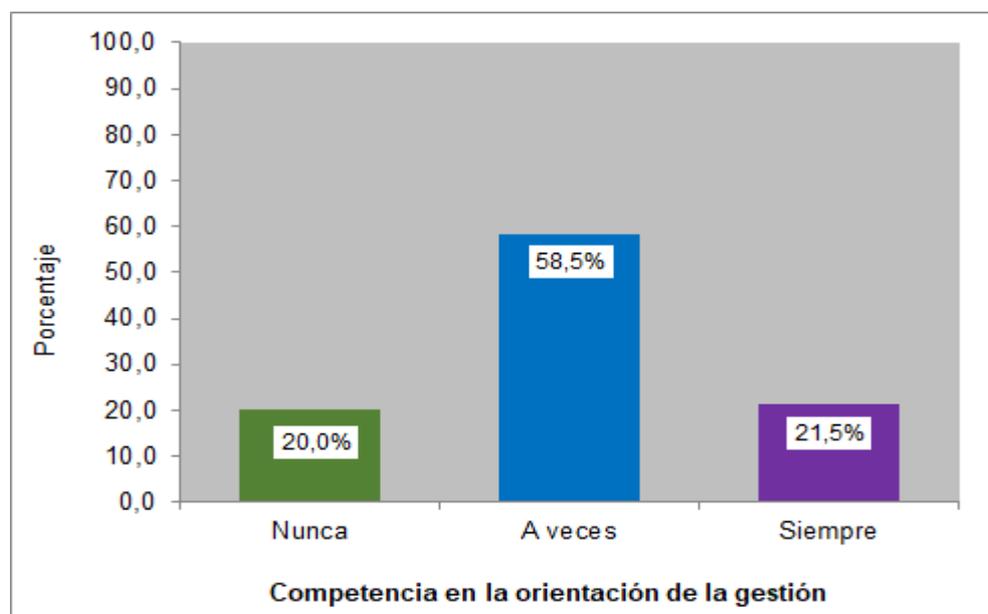
Figura 9*Dimensión habilidad del manejo administrativo***Interpretación:**

De la tabla 10 y figura 9 se puede evidenciar que el 35.4% de los consultados indicaron que el director siempre tiene habilidad de manejo administrativo, el 40.0% manifestaron que a veces y el 24.6% apreciaron que nunca.

Tabla 11*Dimensión competencia en la Orientación Gestión.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	20.0
A veces	76	58.5
Siempre	28	21.5
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

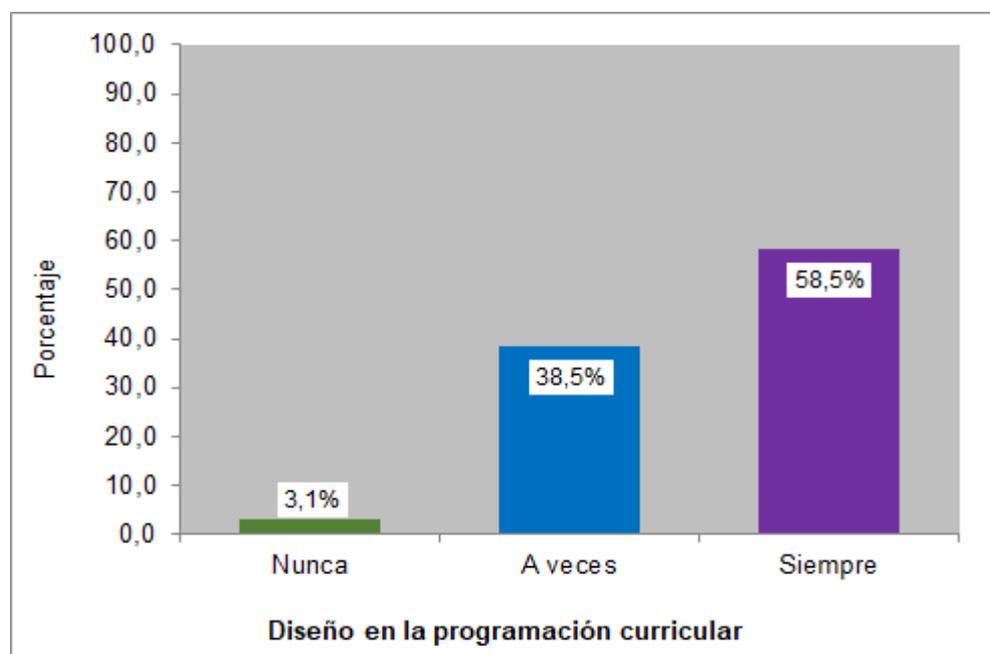
Figura 10*Dimensión competencia en la Orientación Gestión***Interpretación:**

En función a lo reflejado en la tabla 11 y figura 10 se evidencia que el 58.5% de los docentes consultados expresaron que el director a veces muestra competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, el 21.5% indicaron que siempre y el 20.0% restante señalaron que nunca.

Tabla 12*Diseño – programación curricular*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3.1
A veces	50	38.5
Siempre	76	58.5
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

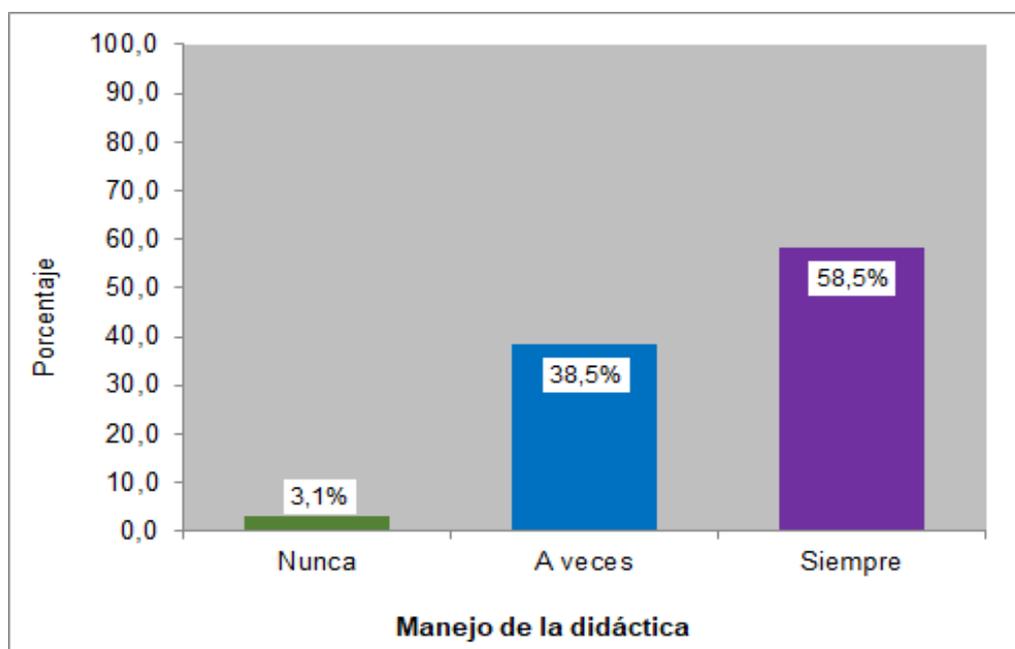
Figura 11*Diseño – programación curricular***Interpretación:**

Según lo descrito en la tabla 12 y figura 11 se observa que el 58.5% de docentes señalaron que siempre realizan el diseño de programación, en tanto que el 38.5% manifestaron que a veces y el 3.1% restante señaló que nunca.

Tabla 13*Manejo de didáctica*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3.1
A veces	50	38.5
Siempre	76	58.5
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

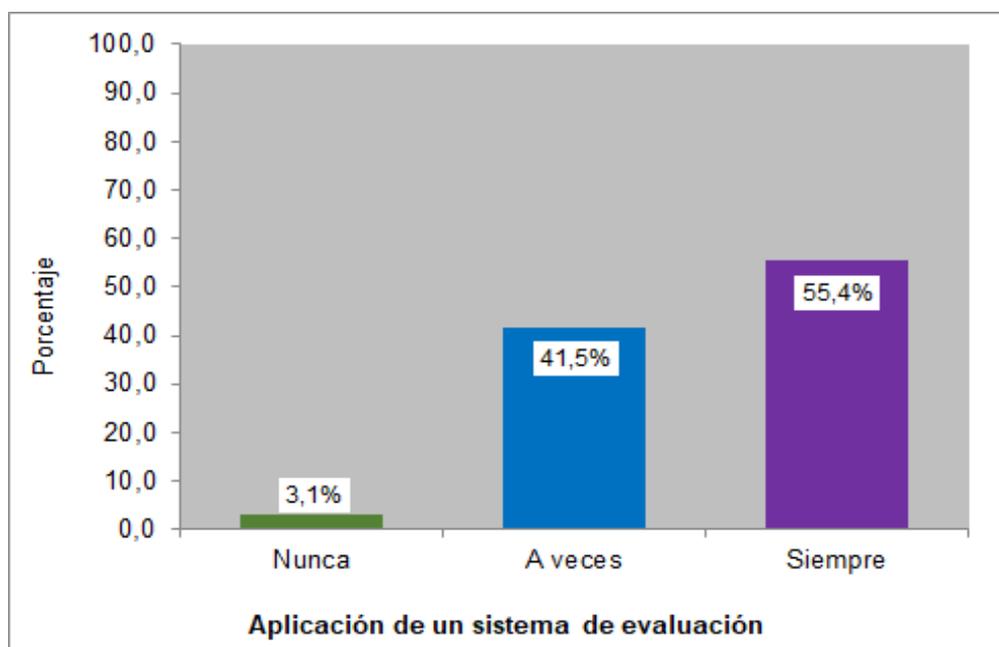
Figura 12*Manejo de didáctica***Interpretación:**

De acuerdo a lo contenido en la tabla 13 y figura 12 se evidencia que el 58.5% de los consultados manifestaron que siempre tienen un manejo de la didáctica en sus actividades de aprendizaje, el 38.5% señaló que a veces y solamente el 3.1% apreció que nunca lleva a cabo esta iniciativa.

Tabla 14*Aplicación de Sistema de Evaluación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3.1
A veces	54	41.5
Siempre	72	55.4
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

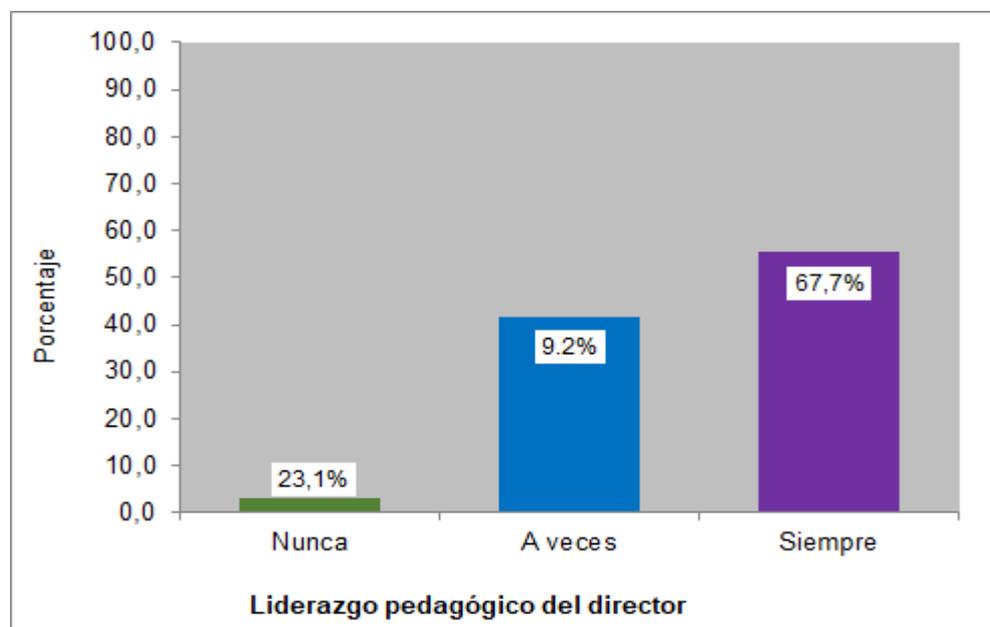
Figura 13*Aplicación de Sistema de Evaluación***Interpretación:**

En base a lo descrito en la tabla 14 y figura 13 se constató que el 55.4% de docentes encuestados manifestaron que siempre aplican correctamente el sistema de evaluación sus actividades de aprendizaje, en tanto el 41,5% apreció que a veces y el 3.1% restante consideró que nunca llevan a cabo este procedimiento.

Tabla 15*Liderazgo pedagógico director*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	23.1
A veces	12	9.2
Siempre	88	67.7
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

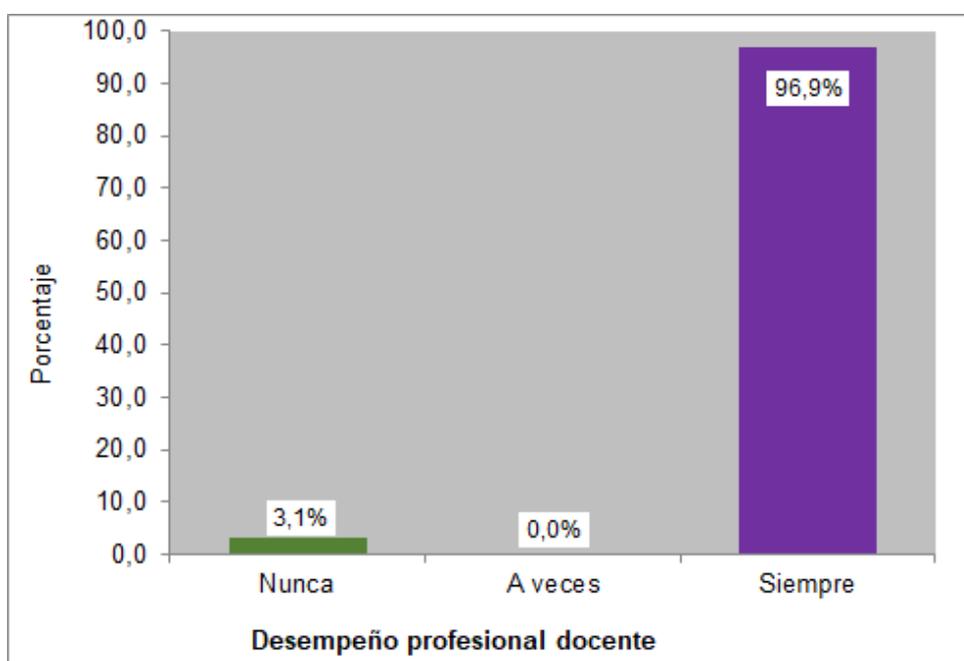
Figura 14*Resultado de variable liderazgo pedagógico director***Interpretación:**

Conforme a lo descrito en la tabla 15 y figura 14 se evidencia que el 67.7% de los docentes consultados coincidieron en indicar que siempre el director tiene liderazgo pedagógico, el 23.1% señalaron que nunca y solo el 9.2% expresó que a veces.

Tabla 16*Resultado de la variable desempeño profesional docente*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3.1
A veces	0	0.0
Siempre	126	96.9
Total	130	100.0

Nota. Aplicación de instrumento a la muestra de estudio

Figura 15*Desempeño profesional docente***Interpretación:**

De acuerdo a los resultados de la tabla 16 y figura 15 se evidencia que el 96.9% de los docentes consideraron que siempre muestran un desempeño profesional, mientras que el 3.1% restante expresaron que nunca tienen un rendimiento adecuado.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de Hipótesis

H_1 : Existe una relación significativa entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

H_0 : No existe una relación significativa entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

Tabla

17

Prueba de Hipótesis General

		Desempeño profesional docente	
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.084 0.344
		N	130

La tabla 17 muestra la ausencia de relación estadística entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente, esto debido a que se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe asociación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente en las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco, ya que el p-valor de la hipótesis es de $0.344 > 0.05$ al 95% de confianza.

Prueba de Hipótesis derivadas

Hipótesis derivada 1

H₁: Existe una relación significativa entre la percepción de la capacidad de los directores en la gestión institucional y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

H₀: No existe una relación significativa entre la percepción de la capacidad de los directores en la gestión institucional y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

Tabla 18

Prueba de Hipótesis derivada 1

		Capacidad de gestión institucional	
Rho de Spearman	Desempeño profesional docente	Coeficiente de correlación	-0.086
		Sig. (bilateral)	0.328
		N	130

Según los resultados contenidos en la tabla 18 se constata la ausencia de relación estadística entre la capacidad de gestión institucional del director y el desempeño profesional docente, esto debido a que se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe relación entre la capacidad de gestión institucional del director y el desempeño profesional docente en las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco, ya que el p-valor de la hipótesis es de $0.328 > 0.05$ al 95% de confianza.

Hipótesis derivada 2

H₂: Existe una relación significativa entre la percepción de la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos y el desempeño profesional de los profesores de

las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

H_0 : No existe una relación significativa entre la percepción de la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

Tabla 19

Prueba de Hipótesis derivadas 2

		Habilidad en el manejo administrativo
Rho de Spearman	Desempeño profesional docente	0.142
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.107
	N	130

Conforme los resultados que se detallan en la tabla 19 se constata la ausencia de relación estadística entre la habilidad en el manejo administrativo del director y el desempeño profesional docente, esto debido a que se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe relación entre la habilidad en el manejo administrativo del director y el desempeño profesional docente en las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco, ya que el p-valor de la hipótesis es de 0.107 > 0.05 al 95% de confianza.

Prueba de hipótesis derivada 3

H_3 : Existe una relación significativa entre la percepción de competencia orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los profesores de las

instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

H_0 : No existe una relación significativa entre la percepción de competencia orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.

Tabla 20

Prueba de Hipótesis derivadas 3

		Percepción de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	
Rho de Spearman	Desempeño profesional docente	Coeficiente de correlación	0.142
		Sig. (bilateral)	0.107
		N	130

Según los resultados descritos en la tabla 20 se demuestra la ausencia de relación estadística entre la percepción de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos del director y el desempeño profesional docente, ya que se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe relación significativa entre la percepción de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos del director y el desempeño profesional docente en las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco, ya que el p-valor de la hipótesis es de $0.107 > 0.05$ al 95% de confianza.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En esta sección se analizan los resultados obtenidos y se procede a cotejarlos con los antecedentes previos y las fundamentaciones teóricas que han sido considerados para el presente estudio.

De esta manera, el análisis inicia con el objetivo general de investigación que en esta oportunidad tuvo la intención de determinar la relación del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del distrito de Pillco Marca, para el año 2020. Es así, como de los resultados se confirma la ausencia de relación significativa entre la percepción del liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco, al evidenciarse un valor de Spearman ($\rho = 0.084$, $p > 0.05$). Dichos hallazgos contrastan completamente con la argumentación realizada por Robinson (2012), quien considera que el liderazgo pedagógico está vinculado al rendimiento de los docentes y a su habilidad para afrontar los problemas pedagógicos asociados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo. Por su parte, Bolívar (2010) coincide en señalar que el liderazgo pedagógico está orientado a mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, por lo que es comprensible que, al producirse un esfuerzo por parte de los niveles directivos de elevar el nivel de liderazgo en el grupo de docentes, estos puedan sentir un grado de motivación mayor para cumplir con sus obligaciones cotidianas, como es precisamente la difusión del conocimiento entre sus alumnos.

Cabe destacar, que estos hallazgos contrastan con los obtenidos por Cubas (2021), al comprobar una asociación alta y positiva de orden 0 entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en algunos institutos educativos del Perú. Asimismo, Díaz (2022) y

Valle (2022) también determinaron la relación significativa que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones públicas del Perú. En un ámbito internacional, son varios los estudios que discrepan de los obtenidos en la presente investigación, y es que según los resultados alcanzados por Abu Nasra y Arar (2020), tanto el liderazgo transformacional como el transeccional de los directores de institutos educativos de Israel inciden significativamente en el desempeño de los profesores, mientras que Hafsat Aliyu et al. (2020) también comprobó que el liderazgo educativo asumido por los directores de las escuelas secundarias ubicadas al norte de Nigeria influyen en la efectividad del desempeño mostrado por los maestros que imparten sus conocimientos en dichas instituciones.

En lo que corresponde al primer objetivo específico, se constata la ausencia de una relación significativa entre la percepción de la capacidad de los directores en la gestión institucional y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al evidenciarse un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0.086$, $p > 0.05$). Estos hallazgos se contraponen a lo expuesto por Leithwood (2009) quien señala que el director en su rol de líder de la organización debe realizar esfuerzos significativos para atender todos los asuntos que incumben a las instituciones educativas, incluyendo la consolidación de la gestión institucional mediante las transformaciones que se deben realizar a la estructura organizacional.

Los resultados determinados discrepan de los observados en el estudio de Valle (2022), quien corroboró que el liderazgo pedagógico - técnico del director se relaciona significativamente con el desempeño mostrado por los docentes en un instituto educativo del Perú. Asimismo, en un plano nacional Arroyo (2022) pudo comprobar que la gestión institucional del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 - UGEL 03. Por su parte, dentro de los antecedentes internacionales Abu Nasra y Arar (2020) demostraron que la gestión de los

programas de instrucción como parte de las transformaciones producidas en la estructura organizacional de las instituciones de Israel se relacionan estadísticamente con el desempeño docente; en tanto que Vargas (2021) constató debilidades importantes en la habilidad de los directores de algunos centros educativos de Ambato en Ecuador para gestionar acertadamente los aspectos institucionales que permitieran alcanzar las metas preestablecidas.

Con respecto al segundo objetivo de investigación, se demuestra la ausencia de relación significativa entre la percepción de la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al registrarse un valor de Spearman ($\rho = 0.142$, $p > 0.05$). Estos hallazgos difieren de lo reflejado en la investigación de Arroyo (2022), quien determinó que la gestión administrativa del director de algunos institutos en el Perú se relaciona con el desempeño docente, en tanto que Vargas (2021) corroboró en el estudio realizado en institutos educativos de Ambato en Ecuador que la mayoría de los docentes consultados expresaron que el personal directivo demuestra deficiencias relevantes en la gestión de los recursos administrativos de estas entidades.

En tal sentido, estos últimos hallazgos son cónsonos con lo planteado por Álvarez (2015), al indicar que las personas que dirigen los centros educativos pueden influir en los grupos de trabajo de manera directa e indirecta, y una de las formas de influir indirectamente es justamente por medio del desarrollo de actividades administrativas, que podrían requerir la cooperación de los docentes en la formulación y ejecución de nuevas formas de gestión. Asimismo, Bernal (2015) da entrever que, a partir del liderazgo ejercido por los directivos de los institutos educativos, los docentes podrían intervenir de un modo más activo en todas las actividades desarrolladas por las entidades, lo que podría suponer la presentación de propuestas novedosas que optimizarían la gestión de los recursos administrativos.

Al abordar el tercer objetivo específico se determinó la ausencia de relación significativa entre la percepción de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al registrarse un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.142$ ($p > 0.05$). En tal sentido, estos hallazgos no se corresponden con lo expuesto por Robinson y Hatltie (2012), quienes indican que el liderazgo pedagógico directo está orientado a la calidad de la práctica docente, lo cual engloba a la calidad del currículo, la enseñanza y la evaluación, así como la calidad de la investigación y la formación docente. Al respecto, el Ministerio de Educación (2014) sugiere que el liderazgo formal o informal que es representado por el director de los institutos educativos debe orientarse a lograr los objetivos institucionales, y entre ellos se encuentra incrementar el nivel de aprendizaje de los alumnos.

De esta forma, estos resultados discrepan a los alcanzados por Huancapaza (2019), quien corroboró que el director de un instituto educativo en el Perú presenta algunos inconvenientes para incentivar la mejora de la enseñanza en la institución, lo que incluye la promoción de las prácticas docente sustentadas en el aprendizaje colaborativo. Por su parte, Valle (2022) corroboró que los niveles directivos de un centro educativo en la población de Chorrillos en el Perú al ejercer un liderazgo pedagógico eficaz pueden contribuir a generar mayores capacidades de aprendizaje en los docentes, lo que en definitiva va a generar una ejecución óptima de sus actividades. De igual manera, Even y BenDavid-Hadar (2021) comprobaron que la percepción de los docentes sobre el liderazgo del director de las escuelas educativas especializadas de Israel resultó significativa para poder explicar los cambios experimentados en el desempeño de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Al tomar en consideración los resultados obtenidos, se pueden exponer las siguientes conclusiones:

1. En lo concerniente al objetivo general de la investigación no se evidenció una relación significativa entre la percepción del liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al obtenerse un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.084$ ($p > 0.05$).
2. En función al primer objetivo específico se comprobó la ausencia de relación significativa entre la percepción de la capacidad de los directores en la gestión institucional y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al evidenciarse un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = -0.086$ ($p > 0.05$).
3. Con respecto al segundo objetivo específico se comprobó la ausencia de relación significativa entre la percepción de la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al evidenciarse un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.142$ ($p > 0.05$).
4. En lo relativo al tercer objetivo específico se demostró la ausencia de relación significativa entre la percepción de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones

educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco al registrarse un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.142$ ($p > 0.05$).

RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones presentadas anteriormente, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere a los directores de los centros educativos públicos urbanos del nivel primario del distrito de Pillco Marca, intensificar las acciones destinadas a lograr una mayor articulación con el Ministerio de Educación en procura de fortalecer en mayor grado las competencias y habilidades profesionales, tanto de los directores como de los docentes, a efecto de poder consolidar la gestión educativa y así lograr la consecución de los objetivos institucionales.
2. Es conveniente que los directores pertenecientes al distrito de Pillco Marca puedan continuar con el proceso de formación en el cargo, no solo en lo referente a los aspectos asociados a la gestión institucional o administrativa, sino aquellos que involucren el desarrollo de un clima organizacional armonioso y la promoción de los valores y la ética, los cuales resultan factores fundamentales para que este tipo de entidades puedan cumplir con sus metas previstas.
3. Se sugiere al Ministerio de Educación seguir fomentando la gestión administrativa en las diversas instituciones pertenecientes a esta. Por consiguiente, las personas encargadas de supervisar la administración de los recursos en los centros educativos deben realizar un acompañamiento y asesoría permanente a los directores, a efecto de que tengan el conocimiento suficiente sobre los aspectos relacionados a la formulación, ejecución de presupuesto, rendición de cuentas, entre otros procesos inherentes al cargo desempeñado.
4. En última instancia, se recomienda a los directores de estas instituciones educativas gestionar los fondos necesarios para que los profesores puedan asistir a actividades

de capacitación y adiestramiento en las diversas áreas del conocimiento e inclusive puedan ser incorporados al aprendizaje de ciertos aspectos administrativos que son fundamentales para el logro de las metas institucionales. De esta forma, se estaría ampliando el nivel conocimiento en los docentes, no sólo en lo referente a los saberes que deben ser transmitido a los alumnos, sino que va a trascender al tratar de comprender en mayor medida los procesos operativos y administrativos que rigen este tipo de instituciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abu Nasra, M. y Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186-202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>.
- Arroyo, M. (2022). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas nivel inicial, Red 05 - UGEL 03 - Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78306>.
- Bolívar, A. (2010a). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3667779>
- Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo*. Ediciones Aljibe.
- Bolívar, A, López, J. y Murillo J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14,15-60. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661078/liderazgo_bolivar_RF_2013.pdf
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Ediciones San Marcos.
- Cubas, M. (2021). *Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61494>

- Díaz, O. (2022). *Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85917>
- Even, U. y BenDavid-Hadar, I. (2021). Teachers' perceptions of their school principal's leadership style and improvement in their students' performance in specialized schools for students with conduct disorders. *Management in Education*, 0(0), 1-14. <https://doi.org/10.1177/08920206211054654>
- Hafsat Aliyu, B., Tengku Faekah, T. A. y Nordin, H. B. (2020). The Effectiveness of Teachers in Nigerian Secondary Schools: The Role of Instructional Leadership of Principals. *International Journal of Leadership in Education*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1811899>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F. Mc Graw Hill.
- Huancapaza, R. (2019). *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel secundario, en el distrito Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3912>
- Leithwood, K., Mascal, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N., y Yashkina, A. (2009). Distribuir el liderazgo en aras de escuelas más inteligentes: Eliminar el ego del sistema. En: K. Leithewood, *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación Fundación Chile (pp. 97-134). Salesianos.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen desempeño del Directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Ministerio de Educación (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Montes, E. (2012). *El liderazgo y el desempeño directivo en el proyecto educativo de la escuela Primaria Francisco Sarabia*. [Tesis de Maestría, Centro Chihuahuense de Posgrado].
- Orellana, K. (2019). El Liderazgo del Director y el Desempeño Docente Autopercebido en un Grupo de Colegios Privados Salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Valle, M. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88027>
- Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31962>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	DEFINICION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPOTESIS	CLASIFICACION DE LAS VARIABLES	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
Percepción del liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primaria del distrito de Pillco marca, Huánuco	<p>Problema Principal: ¿En qué medida la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida la percepción de la capacidad en la gestión institucional de los directores se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco? ¿En qué medida la percepción de la habilidad en el manejo administrativo de los directores se relaciona con el desempeño</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la capacidad en la gestión institucional de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco. Identificar la relación que existe entre la habilidad en el manejo administrativo de los directores y el</p>	<p>Hipótesis principal Existe una relación significativa entre la percepción del Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco</p> <p>Hipótesis derivadas Existe una relación significativa entre la percepción de la capacidad de los directores en la gestión institucional y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco</p> <p>Existe una relación significativa entre la percepción de la habilidad del director en el manejo administrativo de los recursos y el desempeño</p>	<p>Variable cualitativa A Percepción del liderazgo pedagógico del director</p> <p>Variable cualitativa B Desempeño profesional de los profesores</p>	<p>Tipo de Investigación Básico</p> <p>Diseño del Estudio de Investigación No experimental El diagrama, esquema, gráfico o simbología de este diseño es: <u>M: O_x r O_y</u></p> <p><u>Nivel Correlacional</u></p> <p>Población: 130 docentes de educación primaria.</p> <p>Muestra: El total de la población 130 docentes de educación primaria.</p>	<p>Los dos (02) instrumentos serán sometidos a un proceso de Validación, mediante Juicio de Expertos y un Estudio de Confiabilidad y Validez.</p> <p>En el cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico del Director, que se aplicará al director, las/os encuestadas/os valorarán cada ítem con la escala: Siempre, Algunas Veces y Nunca.</p> <p>En la ficha de observación del desempeño profesional docente, que aplicó el investigador a</p>

	<p>profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco?</p> <p>¿En qué medida la percepción de la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos de los directores se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco?</p>	<p>desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos de los directores y el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas públicas urbanas del nivel primario del distrito de Pillco Marca, Huánuco.</p>	<p>profesional de los profesores de las Instituciones educativas públicas urbanas del nivel primaria del distrito de Pillco Marca, Huánuco</p> <p>Existe una relación significativa entre la percepción de competencia orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones Educativa Públicas urbanas del distrito de Pillco Marca Huánuco.</p>			<p>las/os docentes, utilizó la valoración: Siempre, A Veces y Nunca</p>
--	--	--	---	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Estimada/o colega:

Estamos realizando un estudio de investigación sobre el Liderazgo Pedagógico del Director y el Desempeño Profesional Docente. Es de gran interés conocer tu opinión; por ello, te pedimos tu valiosa participación. Lee con atención cada ítem de este instrumento y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente.

Recuerda que este cuestionario es anónimo, sólo te pedimos que completes algunos datos personales. Te informaremos sobre los resultados de este estudio de investigación.

1. **Datos personales:** Por favor, marca con una "X" en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		TIEMPO DE SERVICIOS EN SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA
a) Masculino	b) Femenino	Polidocente	Multigrado	
TIEMPO DE SERVICIOS EN LA DOCENCIA		EDAD		
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL		
a) Bachiller		a) Licenciado en Educación Inicial		
b) Maestría		b) Licenciado en Educación Primaria		
c) Doctorado		c) Licenciado en Educación Secundaria		
d) Otro Grado:		d) Otro Título Profesional:		

2. **Preguntas:** Marca con una "X" en la columna que corresponda.

ESCALA DE VALORACION	1: NUNCA	2: A VECES	3: SIEMPRE
----------------------	----------	------------	------------

INDICADOR A.1.:CAPACIDAD EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL				
ITEMS DE LOS INDICADORES DE LAS VARIABLE		VALORACION		
		1	2	3
A.1.1.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes?			
A.1.2.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes y las señalan en los instrumentos de gestión escolar como el Plan Anual de Trabajo, la Planificación Curricular Anual, etc.?			
A.1.3.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. organiza espacios de integración del personal docente y administrativo que fomenten un clima laboral favorable, al trabajo en equipo y un desempeño profesional eficiente?			
A.1.4.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica , promoviendo su resolución mediante el diálogo, el consenso y la negociación?			
A.1.5	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?			

INDICADOR A.2.:HABILIDAD EN EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS			
A.2.1.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. Gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura que demanda la institución educativa?		
A.2.2.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento del equipamiento que demanda la institución educativa?		
A.2.3.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento del material educativo que demanda la institución educativa?		
A.2.4.	¿Con qué el/la directora/a de la I.E., difunde entre las/os docentes y estudiantes los materiales educativos con que cuenta la institución educativa en beneficio de la enseñanza y el aprendizaje?		
A.2.5.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase , promoviendo una cultura de buen uso del tiempo?		
A.2.6.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional orientados a mejorar los aprendizajes de las/os estudiantes?		
A.2.7.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E, diseña, organiza e implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas (exposiciones, reuniones, paneles, etc.), para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?		
INDICADOR A.3.:COMPETENCIA EN LA ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS			
A.3.1.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., organiza espacios de capacitación dentro de la institución educativa , con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?		
A.3.2.	¿Con qué el/la directora/a de la I.E, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?		
A.3.3.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?		
A.3.4.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., orienta el proceso de planificación curricular anual con la participación de todas/os las/os docentes?		
A.3.5.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., orienta la elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a las/os docentes por grados y/o áreas curriculares?		
A.3.6.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., realiza observaciones de clase y orienta a las/os docentes en la aplicación de estrategias metodológicas , que permitan el aprendizaje de las/os estudiantes?		

A.3.7.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., realiza observaciones de clase y orienta a las/os docentes en el uso óptimo del tiempo , priorizando actividades que en su duración permitan el logro de aprendizajes en las/os estudiantes?			
A.3.8.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la <u>I.E.</u> , realiza observaciones de clase y orienta a las/os docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?			
A.3.9.	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E. realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación teniendo en cuenta los aprendizajes que se han previsto lograr en las/os estudiantes?			
A.3.10	¿Con qué frecuencia el/la directora/a de la I.E., orienta a las/os docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes , asegurando que las/os estudiantes, sus madres y padres cuenten con la información de manera oportuna?			

FICHA DE OBSERVACIÓN DE MI DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Datos personales:

Nombres y apellidos del docente (opcional):

Grado:..... Sección: Fecha: Número de estudiantes:

Nombre de la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje:.....

ESCALA DE VALORACION	1: NUNCA	2: A VECES	3: SIEMPRE
----------------------	----------	------------	------------

1. Preguntas:



ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN		
		1	2	3
INDICADOR B.1.: DISEÑO DE LA PROGRAMACION CURRICULAR				
B.1.1.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual.			
B.1.2.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje con sus pares del mismo nivel educativo, grado y/o área curricular.			
B.1.3.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando las competencias previstas en el Programa Curricular Anual o en el Diseño Curricular Nacional.			
B.1.4.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje seleccionando conocimientos, capacidades y actitudes relacionadas con la/s competencia/s previstas.			
B.1.5.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando estrategias de metodología activa para lograr aprendizajes significativos en las/os estudiantes.			
B.1.6.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, las inteligencias múltiples y los recursos propios de la localidad.			
B.1.7.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando los diversos recursos materiales, humanos y espacios fuera del aula de clases.			
B.1.8.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando información relevante sobre el contexto geográfico, económico y sociocultural donde se ubica la institución educativa y las familias.			
B.1.9.	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, las capacidades, los conocimientos y las actitudes previstas.			
B.1.10	Planifico la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, concordante con el enfoque formativo de la evaluación.			

INDICADOR B.2.: MANEJO DE LA DIDACTICA			
B.2.1.	Oriento el desarrollo de su clase alrededor de preguntas y problemas sobre situaciones reales e importantes para las/os estudiantes.		
B.2.2.	Propicio el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.		
B.2.3.	Manejo los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.		
B.2.4.	Utilizo un lenguaje claro y sencillo, valiéndome de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.		
B.2.5.	Utilizo organizadores gráficos, ejemplos específicos de los conceptos que utilizo.		
B.2.6.	utilizo estrategias de trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etc.		
B.2.7.	Utilizo materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos, los ritmos y estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias.		
B.2.8.	Organizo el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.		
INDICADOR B.3.: APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN			
B.3.1.	Cuento con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de mis estudiantes.		
B.3.2.	Promuevo la autoevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.		
B.3.3.	Promuevo la coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de los aprendizajes logrados por sus compañeras/os.		
B.3.4.	Evalúo las capacidades, conocimientos y actitudes que han adquirido las/os estudiantes en el desarrollado con la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje.		

Anexo 3: Validación de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Percepción del Liderazgo Pedagógico colaborativo y el desempeño Profesional de los docentes de los I.E.P urbanos del Distrito de Pisco Marca - Huancayo.
Línea de investigación:	Investigación en Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Durand Martínez, Liberto	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillen Aparicio, Patricia Edith	

Santa Anita, 28 de febrero del 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/fiics/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Vladimir Pompilio Cabrera Ramos
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad 50 (años)
Profesión:	Docente
Especialidad:	Educación Primaria
Grado Académico	Magister
Años de experiencia:	26 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente de aula
Institución donde labora:	I.E. N° 32942 "Pillco Mozo"
Firma:	



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Percepción del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño profesional de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas Urbanas del distrito de Píloa Hacha
Línea de investigación:	Investigación en Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Dionisio Martínez, Liborio	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Patricia Edith Guillen Aponio	

Santa Anita, 28 de febrero del 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/3574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Constantino Romeo García Jara		
Sexo:	Hombre (X)	Mujer ()	Edad 50 (años)
Profesión:	Educador		
Especialidad:	Comunicación		
Grado Académico:	Magister		
Años de experiencia:	25 años		
Cargo que desempeña actualmente:	Profesor		
Institución donde labora:	I.E.P. Pillco Mozo		
Firma:			



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Percepción del liderazgo pedagógico Directivos y el desempeño profesional de los profesores de las I.E.P. Públicas Urbanas del Distrito de Pucusay - Huesca
Línea de investigación:	Investigación en Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Diana Martínez Liborio	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillen Aparicio Patricia Edith	

Santa Anita, 28 de febrero del 2020

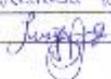
RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_julcio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Leo Cisneros Martínez
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad 48 (años)
Profesión:	Psicólogo
Especialidad:	
Grado Académico:	Doctor
Años de experiencia:	20 años
Cargo que desempeña actualmente:	Profesor Asociado
Institución donde labora:	Universidad Nacional «Hernando Valderrán» - Luján
Firma:	



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

UNIDAD DE
VIRTUALIZACIÓN ACADÉMICA

Solicito: Asesoría de tesis en línea
Semestre de Ingreso: 2018 - I
Carrera/Programa: Maestría en educación con mención
en políticas y gestión de la educación

Señor:

Dr. Florentino Mayuri Molina

Director del Instituto para la Calidad de la Educación.

yo Liberio Durand Martínez identificado con DNI 22512220 con domicilio en
Urb. Huayopampa, Mz "A" lote 16 - Amancés Huancayo

Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo:

Que,

Habiendo culminado los estudios correspondientes a la Maestría en educación
con mención en políticas y gestión de la educación y desearo proseguir con la elabo-
ración de tesis para la obtención del grado académico, solicito a su digno despacho la
asesoría de tesis en línea, para lo cual sugiero la asesoría de la siguiente:

- Dr. Patricia Edith Guillan Aponio
- Dr. Angel Salvatierra Melgar

Por lo expuesto: ruego acceder a mi petición por ser de justicia.

San Isidro, 10 - 09 - 2019


Firma de Alumno
DNI: 22512220

	¿Las hipótesis están redactas con claridad y precisión?	x		
	¿Se precisa el sustento de la medición de variables?	x		
5	METODOLOGÍA			
	¿Está determinado con claridad el tipo y el nivel de investigación?	x		
	¿Está identificada adecuadamente la población?	x		
	¿Las definiciones operacionales e indicadores están bien planteadas?	x		
	¿La metodología planteada facilita la investigación?	x		

Nº	ASPECTOS	EVALUACIÓN		
		B	M	OBSERVADO
6	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS			
	¿Se observa un plan adecuado para la presentación y análisis de datos?	x		
	¿Permite el cumplimiento de los objetivos?	x		
	¿Presenta adecuadamente una matriz de consistencia?	x		
7	FUENTES DE INFORMACIÓN	x		
	¿Están todas las fuentes de la referencia citadas?	x		
	¿Responden a un formato?	x		

OBERVACIONES, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:-----

De acuerdo al análisis del informe, considero: Aprobado
 Desaprobado
 Para completar

Firma del evaluador:



Firma de la Directora de Grados
y Títulos de Postgrado

Fecha:



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del graduando: Liberio Durand Martínez
 Título del Plan de tesis: "PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUANUCO".

Grado:

- Maestro

- Doctor

Apellidos y Nombres del Asesora: Patricia Edith Guillén Aparicio

Nº	ASPECTOS DE LA TESIS	EVALUACIÓN		
		B	M	OBSERVADO
1.	TITULO			
	¿Es breve y claro?	x		
	¿Refleja los aspectos esenciales de la propuesta de investigación?	x		
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
	¿Describe claramente la realidad problemática (Diagnóstico/Pronóstico, Control del Pronóstico)?	x		
	¿Es correcta la formulación del problema?	x		
	¿Es original la propuesta?	x		
	¿Es crítica la propuesta?	x		
	¿Están correctamente planteados los objetivos de la investigación?	x		
	¿Los objetivos específicos, son mensurables y observables?	x		
	¿El cumplimiento de los objetivos específicos permite el logro del objetivo general?	x		
	¿Se justifica plenamente la investigación?	x		
¿Están determinadas las limitaciones de la investigación?	x			
3	MARCO TEORICO Y REVISION DE LA LITERATURA			
	¿Los antecedentes tienen relación con el problema?	x		
	¿Se presentan ordenadamente las teorías y conocimientos que sirven de base en el estudio?	x		
	¿Define con precisión los términos básicos?	x		
	¿La literatura que utiliza es actualizada?	x		
4	SISTEMA DE HIPÓTESIS Y VARIABLES			



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del graduando: Liberio Durand Martínez

Título del Plan de tesis: "PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUANUCO".

Grado:

- Maestro

- Doctor

Apellidos y Nombres del Asesora: Patricia Edith Guillén Aparicio

Nº	ASPECTOS DE LA TESIS	EVALUACION		
		B	M	OBSERVADO
1.	TITULO			
	¿Es breve y claro?	x		
	¿Refleja los aspectos esenciales de la propuesta de investigación?	x		
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
	¿Describe claramente la realidad problemática (Diagnóstico/Pronóstico, Control del Pronóstico)?	x		
	¿Es correcta la formulación del problema?	x		
	¿Es original la propuesta?	x		
	¿Es crítica la propuesta?	x		
	¿Están correctamente planteados los objetivos de la investigación?	x		
	¿Los objetivos específicos, son mensurables y observables?	x		
	¿El cumplimiento de los objetivos específicos permite el logro del objetivo general?	x		
	¿Se justifica plenamente la investigación?	x		
	¿Están determinadas las limitaciones de la investigación?	x		
3	MARCO TEORICO Y REVISION DE LA LITERATURA			
	¿Los antecedentes tienen relación con el problema?	x		
	¿Se presentan ordenadamente las teorías y conocimientos que sirven de base en el estudio?	x		
	¿Define con precisión los términos básicos?	x		
	¿La literatura que utiliza es actualizada?	x		
4	SISTEMA DE HIPOTESIS Y VARIABLES			