

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



**EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304
INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA – BAGUA, 2024.**

Tesis para optar el grado académico de

**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA**

GABRIEL TIWI KASEN

Pucallpa – Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS N° - 202

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día Lunes 11 de agosto del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por :

- PRESIDENTE: Dr. Ruben Dario Manturano Perez
- SECRETARIO: Dr. Manuel Mamani Flores
- VOCAL: Mg. Maria Cristina Perez Hidalgo.

El aspirante al Grado de MAESTRO o DOCTOR en Educación Mención: Gestión Educativa

Don(ña) Gabriel Tiwi Kasen Procedió al acto de Defensa pública con la exposición de La tesis, titulado:

El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la unidad de gestión local N.º 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

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

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	<u>4</u>
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	<u>3</u>
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	<u>2</u>
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	<u>3</u>
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	<u>3</u>
TOTAL			<u>10</u>

- **Calificación:** Puntaje ejemplo: 18/20
- **Conclusiones:** [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
- **Observaciones:** [Si las hubiera]
- **Recomendaciones:** [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10:45 horas del 11 de agosto del 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO





PRESIDENTE


SECRETARIO



VOCAL



ASESOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/142-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024"

Autor(es) : TIWI KASEN, GABRIEL
Escuela : POSGRADO
Maestría : GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a) : Dra. TAFUR FLORES, GENI LLERME

Presenta un porcentaje de similitud de 9%, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: **SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 14/03/2025



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Gabriel Tiwi Kasen

Autor de la tesis titulada: El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la unidad de gestión local N° 304 Intercultural bilingüe y rural Imaza-Bogua, 2024.

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dra. Tapor Flores Geni Herme

Escuela de Posgrado

Maestría: En educación

Mención: Gestión educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 08 / 2025

Email: Tiwi15061990@gmail.com

Firma:

Teléfono: 97817088

DNI: 47209831

DEDICATORIA

En primer lugar, a nuestro Padre celestial, sin él, sin su protección y bienestar no hubiera sido posible el desarrollo de este estudio. A mis padres, quienes mediante sus enseñanzas me han demostrado que la perseverancia hacia nuestras metas da resultados. A mi familia y amigos cercanos, aquellas palabras de aliento y de motivación, es un gran apoyo hacia el cumplimiento de mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarnos la valiosa oportunidad de acceder a grados académicos sin salir de nuestra región. Esta iniciativa representa un hito transformador en el ámbito educativo, al promover la tan esperada calidad académica y apostar por el desarrollo sostenible de Ucayali y de nuestro país en su conjunto.

Agradezco a los docentes de la Escuela de Posgrado, quienes han compartido generosamente su conocimiento y experiencia, enriqueciendo nuestras habilidades académicas y fortaleciendo nuestras competencias investigativas, pilares fundamentales para nuestra formación profesional.

Finalmente, un agradecimiento especial a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024, cuyo apoyo constante y desinteresado fue clave para llevar a cabo cada etapa de esta investigación. Su colaboración demuestra un compromiso genuino con el avance de la educación y la investigación en nuestra región.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como teleología determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024; es así, que el enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional-transeccional, utilizando como técnica la encuesta con sus respectivos cuestionarios, uno por variable, dirigidos a una muestra poblacional de 43 docentes de la sede de estudio. El resultado de la aplicación de la prueba R de Pearson= 0,675 da cuenta de una correlación positiva moderado y el p-valor= 0,000 de un vínculo altamente significativo, por lo que se concluye que entre las variables estudiadas existe una relación sustancial, así, si una variable evoluciona favorablemente, la otra también lo hará.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Desempeño docente, Pedagogía educativa.

ABSTRACT

The teleology of this research work was to determine the relationship between directive pedagogical leadership and teaching performance in the educational institutions of the secondary level of the Local Management Unit No. 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024; Thus, the methodological approach was quantitative, basic in nature, with a non-experimental, correlational-transactional design, using as a technique the survey with its respective questionnaires, one per variable, aimed at a population sample of 43 teachers from the headquarters of study. The result of the application of the Pearson R test = 0.675 shows a moderate positive correlation and the p-value = 0.000 of a highly significant link, so it is concluded that there is a substantial relationship between the variables studied, thus, if one variable evolves favorably, the other will too.

Keywords: Directive leadership, Teaching performance, Educational pedagogy.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024, posee una gran relevancia social, ya que aborda un contexto donde la diversidad cultural y lingüística exige estrategias de gestión educativa que reconozcan, respeten y potencien las particularidades de las comunidades amazónicas.

En esta región, la presencia mayoritaria de estudiantes hablantes de lenguas originarias como el awajún y el wampis plantea la necesidad de enfoques pedagógicos interculturales que integren los saberes ancestrales con los contenidos curriculares nacionales; Gallegos (2022), explica que, este tipo de investigación contribuye a visibilizar la desigualdad en el acceso a recursos educativos y a promover políticas que garanticen la equidad, la inclusión y la pertinencia cultural, generando un impacto directo en la cohesión social y en el desarrollo comunitario.

Desde el ámbito académico, esta investigación representa un aporte significativo al generar evidencia sobre la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en entornos educativos que enfrentan desafíos geográficos, lingüísticos y culturales. Miras y Longás (2020), resaltan que, al incorporar marcos teóricos actualizados, como el modelo de liderazgo transformacional aplicado al sector educativo y teorías contemporáneas sobre evaluación del desempeño docente, el estudio no solo sistematiza experiencias y prácticas relevantes, sino que también abre nuevas líneas de investigación. Asimismo, ofrece un marco referencial para estudiantes, investigadores y autoridades educativas que busquen implementar modelos de gestión adaptados a contextos interculturales.

Miras y Longás (2020). La importancia de esta investigación radica en que permite diagnosticar con precisión las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad tanto del liderazgo directivo como del desempeño docente, generando información clave para la planificación estratégica en las instituciones educativas de Imaza-Bagua.

Esta investigación constituye una herramienta clave para comprender y mejorar la interacción entre liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en escenarios rurales e interculturales como Imaza-Bagua. Los hallazgos contribuirán no solo al diseño de políticas públicas educativas más contextualizadas, sino también a la generación de planes de mejora institucional que integren la visión comunitaria con estándares nacionales de calidad, los resultados invitan a fortalecer la formación y actualización permanente de directivos y docentes, fomentando la innovación pedagógica y la construcción de una educación que, además de formar académicamente, respete y promueva la identidad cultural de los estudiantes.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	xii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
CAPÍTULO I	16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivo General y objetivos específicos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	20
1.4.1. Hipótesis general	20
1.4.2. Hipótesis específicas	20
1.5. Variables	21
1.6. Justificación e importancia	24
1.7. Viabilidad	25
1.8. Limitaciones	25
CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO	26

2.1. Antecedentes de la investigación	26
2.1.1. Antecedentes internacionales	26
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.1.2. Antecedentes locales	31
2.2. Bases teóricas	34
2.3. Definiciones conceptuales	43
2.4. Bases epistémicas	45
CAPÍTULO III	50
MARCO METODOLÓGICO	50
3.1. Tipo de investigación	50
3.2. Diseño y esquema de investigación	50
3.3. Población y muestra	51
3.3.1. Población	51
3.3.2. Muestra	51
3.4. Instrumentos de recolección de datos	51
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	52
CAPÍTULO IV	54
RESULTADOS	54
CAPÍTULO V	62
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
CONCLUSIONES	67
SUGERENCIAS	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	23
Tabla 2. Liderazgo pedagógico directivo*Desempeño docente	54
Tabla 3. Liderazgo pedagógico directivo*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	55
Tabla 4. Liderazgo pedagógico directivo*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	56
Tabla 5. Liderazgo pedagógico directivo*Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad	57
Tabla 6. Liderazgo pedagógico directivo*Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	58
Tabla 7. Prueba de normalidad	59
Tabla 8. Pruebas de hipótesis R de Pearson	59
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 1	60
Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 2	60
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 3	60
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 4	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo pedagógico directivo*Desempeño docente_____	54
Figura 2. Liderazgo pedagógico directivo*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes_____	55
Figura 3. Liderazgo pedagógico directivo*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes_____	56
Figura 4. Liderazgo pedagógico directivo*Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad_____	57
Figura 5. Liderazgo pedagógico directivo*Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente_____	58

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A pesar de tener en claro la influencia y/o impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente, se pueden identificar problemáticas recurrentes, en México, Achach y Cisneros (2024), expone un déficit continuo, el liderazgo directivo en el desempeño de los profesores encuentra una falta en la formación y desarrollo profesional adecuado para los directores escolares, lo cual impacta negativamente en la calidad de la enseñanza, muchos directores carecen de las habilidades y conocimientos necesarios para implementar estrategias de liderazgo efectivo que puedan motivar y apoyar a los docentes en su labor educativa, esta carencia se traduce en una gestión escolar deficiente, donde la supervisión y el acompañamiento pedagógico son insuficientes, limitando el desarrollo profesional de los maestros y afectando el rendimiento académico de los estudiantes. Además, la burocracia y la falta de recursos impiden que los directores puedan ejercer un liderazgo transformacional y adaptativo, lo que resulta en una resistencia al cambio y una baja capacidad para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos.

En Ecuador, uno de los problemas significativos del liderazgo directivo es la falta de autonomía escolar, los directores a menudo están limitados por regulaciones centralizadas y procedimientos burocráticos que restringen su capacidad para tomar decisiones estratégicas y personalizadas que respondan a las necesidades específicas de su escuela. García, W., Piguave, Z., Vega, J. y Burgos, H. (2024). Esta falta de autonomía impide que los directores implementen iniciativas innovadoras y adaptativas para mejorar el desempeño docente, teniendo en claro que el excesivo control centralizado puede desmotivar a los directores, quienes se ven reducidos a roles administrativos más que a líderes

pedagógicos, afectando así la calidad del apoyo y desarrollo profesional que pueden ofrecer a sus docentes.

En nuestro país, Apaza, E., Mamani, I., Vilca, A. y Contreras, R. (2023), menciona la insuficiente formación en liderazgo educativo para directores escolares; muchos directores asumen sus roles sin haber recibido una capacitación especializada en gestión y liderazgo educativo, lo que limita su efectividad para guiar y apoyar a sus equipos docentes, esta falta de preparación puede resultar en una gestión escolar ineficaz, donde las estrategias para mejorar el rendimiento docente y estudiantil no se implementan adecuadamente. La alta rotación de directores en algunas regiones crea inestabilidad y dificulta la continuidad de proyectos y programas educativos, afectando negativamente el desempeño docente y el logro de los estudiantes.

Un liderazgo directivo efectivo contribuye a la creación de un clima y cultura escolar positiva, un entorno de trabajo positivo, caracterizado por el respeto mutuo, la confianza y el apoyo, puede aumentar la moral y el bienestar de los docentes; cuando los docentes se sienten valorados y apoyados, es más probable que se comprometan con su trabajo y que adopten prácticas pedagógicas innovadoras. Los directivos que fomentan una cultura de apoyo y colaboración también pueden reducir el estrés y el agotamiento profesional, problemas comunes en el campo de la educación.

Mientras que, en nuestra región, la problemática radica cuando el liderazgo directivo se ve agravada por factores geográficos y socioeconómicos. Las escuelas en áreas rurales y de difícil acceso a menudo carecen de recursos adecuados y de apoyo institucional, lo que dificulta la labor de los directores para proporcionar un entorno de enseñanza de calidad, los directores en estas áreas enfrentan desafíos adicionales, como la falta de infraestructura básica, recursos didácticos y personal docente capacitado. Pérez y Soria (2021), resaltan que la combinación de estas dificultades limita la capacidad de los directores para implementar programas de desarrollo profesional para los docentes, afectando

negativamente el desempeño y motivación de los maestros, y en última instancia, el aprendizaje de los estudiantes.

Nuestra sede de estudio no es ajena a posibles repercusiones, el Liderazgo pedagógico y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la unidad de Gestión local N° 304 intercultural bilingüe y rural Imaza-Bagua, 2024, enfrenta desafíos significativos debido a la falta de formación especializada y actualización en estrategias de gestión educativa; esto resulta en una limitada capacidad para articular una visión clara y coherente que motive a los docentes, estudiantes y padres de familia hacia metas educativas comunes. Lo que repercute en los docentes que no cuentan con estrategias innovadoras para atender la diversidad de estilos de aprendizaje en el aula, lo que puede traducirse en una enseñanza tradicional y poco efectiva. Factores como la sobrecarga laboral, la desmotivación y el escaso reconocimiento profesional impactan negativamente en su compromiso y desempeño. Esto contribuye a un aprendizaje fragmentado y a bajos niveles de logro académico en los estudiantes, afectando la calidad de la educación que reciben.

Finalmente, esta investigación aporta a la solución del problema al identificar de manera precisa cómo el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos incide en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, permitiendo establecer estrategias concretas de mejora. Al analizar las prácticas de gestión, los estilos de liderazgo y las condiciones laborales de los docentes en un contexto intercultural y rural, el estudio ofrece evidencia para diseñar planes de capacitación pertinentes, fortalecer el acompañamiento pedagógico y promover un trabajo colaborativo adaptado a las necesidades locales. Se tiene en cuenta que, no solo se busca optimizar la calidad de la enseñanza, sino también reducir brechas educativas derivadas de factores geográficos, culturales y lingüísticos, contribuyendo a una educación más equitativa, inclusiva y de calidad para las comunidades amazónicas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel

secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.
- Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.
- Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.
- Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del

nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.
- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.
- Existe relación significativa entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

1.5. Variables

Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo

Alonzo, L., León, K. y Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en educación se refiere a la capacidad de un director o líder escolar para guiar, influir y motivar a los docentes, estudiantes y comunidad educativa hacia la consecución de metas educativas y el mejoramiento continuo de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Este tipo de liderazgo implica una visión clara, habilidades de gestión, comunicación efectiva y la capacidad de tomar decisiones informadas para crear un entorno escolar positivo y exitoso.

Dimensiones Variable 1:

- D₁: Establecimiento de metas y expectativas.
- D₂: Uso estratégico de los recursos.
- D₃: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
- D₄: Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros

- D₅: Garantiza un entorno ordenado y de apoyo

Variable 2: Desempeño docente:

Ccoto (2023). El desempeño docente se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas educativas en el aula y en la comunidad escolar. Esto incluye la planificación y ejecución de lecciones, la evaluación del progreso de los estudiantes, la gestión del aula, la adaptación de métodos de enseñanza a las necesidades individuales de los alumnos y la participación en actividades de desarrollo profesional continuo.

Dimensiones Variable 2:

- D₁: Preparación del aprendizaje de los estudiantes
- D₂: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- D₃: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- D₄: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo pedagógico directivo	El liderazgo pedagógico directivo como variable de estudio se operacionaliza en cinco dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, Uso estratégico de los recursos, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros, y Garantiza un entorno ordenado y de apoyo.	<p>Establecimiento de metas y expectativas.</p> <p>Uso estratégico de los recursos.</p> <p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros</p> <p>Garantiza un entorno ordenado y de apoyo</p> <p>Preparación del aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo por parte del director • Metas establecidas del director • Expectativas del docente sobre el monitoreo • Uso de materiales didácticos • Planificación pedagógica • Coordinación pedagógica • Evaluación a través de rubrica • Participación en el aprendizaje • Desarrollo profesional • Garantiza un ambiente metódico • Respaldo y orden • Preparación y planificación • Estrategia para la enseñanza • Promover el aprendizaje de los estudiantes • Retroalimentación para los estudiantes • Participación en la gestión pedagógica • Fomenta la escuela articulada • Saberes culturales • Compromiso en el ejercicio de su profesión • Identidad del docente 	<p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A veces</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p>
Desempeño docente	El desempeño docente se fundamenta en cuatro factores primordiales: Preparación del aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la enseñanza • Promover el aprendizaje de los estudiantes • Retroalimentación para los estudiantes • Participación en la gestión pedagógica • Fomenta la escuela articulada • Saberes culturales • Compromiso en el ejercicio de su profesión • Identidad del docente 	<p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A veces</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p>

1.6. Justificación e importancia

Fernández (2020). En el plano teórico, la justificación se basa en la comprensión de la información, derivada de la observación de variables y sus relaciones. El conocimiento adquirido se emplea para que los responsables de la institución educativa tomen decisiones adecuadas y pertinentes, permitiendo así que directivos y docentes regulen de manera autónoma el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fernández (2020). En el ámbito técnico, la justificación se fundamenta en la utilización de instrumentos de investigación válidos y confiables para las variables de Liderazgo pedagógico directo y desempeño docente. Estos instrumentos son especialmente valiosos para estudios futuros de mayor profundidad y garantizan la validez interna del estudio, enfocándose en áreas específicas y sirviendo de apoyo a futuros investigadores.

Fernández (2020). En el contexto social, la justificación radica en que los resultados de la investigación benefician tanto a los directivos como al cumplimiento de las expectativas institucionales. Conocer la relación entre las estrategias directivas y el rendimiento docente permite a los docentes evaluar y mejorar el uso de estas estrategias para lograr un aprendizaje significativo, duradero y profundo, gracias a la calidad del trabajo docente.

Fernández (2020). Finalmente, la investigación ha permitido explorar otras líneas de indagación que influyen en las dificultades que enfrentan los directivos respecto al desempeño docente, convirtiéndose en conocimientos previos valiosos para cursos y estudios posteriores.

El presente estudio es importante debido a que son pilares fundamentales para garantizar una educación de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes. El liderazgo directivo eficaz no solo guía y motiva al equipo docente hacia metas comunes, sino que también fomenta un ambiente escolar positivo, donde la innovación y la mejora continua son prioritarias. Por su parte, el desempeño docente influye directamente en los aprendizajes y en la formación de

habilidades críticas, sociales y emocionales en los estudiantes. Estos estudios contribuyen a generar políticas educativas más acertadas y adaptadas a las realidades específicas de las instituciones.

1.7. Viabilidad

La concreción del trabajo de investigación fue viable toda vez que se pudieron recoger los datos a través de técnicas de investigación e instrumentos de investigación existentes en informes de investigación que anteceden al estudio presente de investigación en los momentos predispuestos; así mismo existe información suficiente en material bibliográfico y en la web.

1.8. Limitaciones

La única limitación encontrada fue que, en el desarrollo de la investigación, se tuvo inconvenientes para conocer la población de docentes por la distancia para la aplicación de los instrumentos, no obstante, se ahondó en los datos de la UGEL N° 304 IBIR- IMAZA dentro de los plazos previos a la aplicación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

González, G., Sierralta, M. y Lora, M. (2024), en su artículo Gestión educativa para el desempeño docente en la Institución Educativa 16228 San Luis, con el objetivo de conocer la repercusión de la gestión educativa en el desempeño docente, de esta manera se trabajó con una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva, en la que se trabajó con una muestra de 46 docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios, el principal resultado: demuestra que existe relación entre la gestión educativa y cómo esta impacta en el desempeño docente, con mayor incidencia en la planificación curricular y dejando brechas aun en la convivencia escolar, el seguimiento a los aprendizajes y la ejecución curricular. Se concluye: si bien una gestión educativa sólida y orientada al liderazgo pedagógico incide positivamente en el desempeño docente, su impacto no se distribuye de manera uniforme en todas las dimensiones del quehacer educativo. Los mayores avances se observan en la planificación curricular, donde la orientación directiva y el trabajo conjunto han favorecido la organización de contenidos y la adecuación de estrategias a las necesidades encontradas.

Macay (2023), en su estudio *Calidad de la gestión y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2023*, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de la gestión y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, Ecuador, durante el año 2023. Metodológicamente, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 51 docentes, y para la

recolección de datos se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento principal. El resultado: los hallazgos inferenciales obtenidos mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.445 con un p-valor menor a 0.01, indican una correlación positiva moderada entre la calidad de la gestión y el desempeño docente. La conclusión: a medida que mejora la calidad de la gestión en la institución educativa estudiada en Guayaquil, Ecuador, en 2023, también tiende a mejorar el desempeño docente de manera significativa; estos resultados respaldan la aceptabilidad de la hipótesis planteada en el estudio.

Silvia (2022), en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba – Ecuador – 2021*, el objetivo de este estudio fue establecer cómo el liderazgo directivo afecta el rendimiento de los maestros en la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes" durante el año 2021. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional básico. La muestra consistió en 35 docentes, y la recopilación de datos se realizó mediante la administración de un cuestionario, en este sentido, el resultado: se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la variable de liderazgo directivo y el desempeño docente (Rho = 0,389*) con un nivel de significancia de 0,021, menor que 0,05. La conclusión: indica que a medida que aumenta el liderazgo directivo, se observa un incremento en el desempeño docente.

Veintimilla (2021), pudo investigar las *Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020*, el objetivo de este trabajo investigativo fue determinar la relación entre la competencia laboral y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" en Guayaquil, Ecuador, durante el año 2020. El diseño de la tesis se orientó

hacia un enfoque descriptivo y correlacional. La población estudiada incluyó a 40 docentes, tanto administrativos como operativos, y se utilizó un muestreo no probabilístico para seleccionar la muestra. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario debidamente estructurado como instrumento principal, en base a esto se concluyó que, el estudio realizado en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" de Guayaquil, Ecuador, en 2020. El resultado: el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.734**, con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, lo que indica una correlación alta y estadísticamente significativa entre competencias laborales y desempeño laboral docente. La conclusión: se confirma que las competencias laborales influyen de manera explicativa en el desempeño docente en este contexto educativo específico; se determinó que existe una relación significativa y directa entre la competencia laboral y el desempeño docente.

Pilay y Magallán (2019), en *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek", provincia Santa Elena - Ecuador, 2017*, el objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" de Santa Elena, durante el año 2017. Esta investigación se enmarca en un diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes, y para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: uno semi-estructurado con escala de Likert y un cuestionario, el resultado: la correlación de Pearson ($r = 0.448$) indica una relación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, la prueba de hipótesis de correlación arrojó un valor calculado de 2.65, que es mayor que el valor tabular de 2.05, lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula. La conclusión: a medida que aumenta el liderazgo directivo, tiende a mejorar el desempeño docente, y viceversa: un menor

liderazgo directivo se asocia con un desempeño docente menos satisfactorio. En otras palabras, se confirma que existe una correlación significativa y estadísticamente relevante entre las variables de liderazgo directivo y desempeño docente en el contexto estudiado.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Lavado (2024), en *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023*, el objetivo de este estudio fue determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, durante el año 2023. Se empleó una metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, y un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, donde la muestra estuvo constituida por 60 maestros, a quienes se les aplicaron encuestas y dos cuestionarios como instrumentos principales de recolección de datos, en base a esto, el resultado: existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, en 2023, con un coeficiente Rho de 0.600 y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. la conclusión: esta correlación se describe como positiva moderada, lo que indica que la presencia o ausencia de un clima organizacional adecuado influye directamente en el desarrollo profesional del desempeño docente.

Valderrama (2024), elaboro un estudio titulado Formación en educación inclusiva para mejorar el desempeño docente, Cartavio, Perú, con el objetivo de evaluar la formación en educación inclusiva para el mejoramiento del desempeño docente, de manera que se trabajó con una metodología cuantitativa, preexperimental, aplicada, se aplicaron test a 30 docentes como instrumento y muestra de estudio respectivamente. La conclusión: los talleres y seguimientos, además de las estrategias de enseñanza aprendizaje innovadoras influye positivamente y

significativamente al desempeño de los docentes en las instituciones educativas.

Seclen (2023), en su tesis *El desempeño docente y la calidad educativa en una institución pública de Piura*, el objetivo principal de este estudio fue investigar la relación estadística entre el desempeño docente y la calidad educativa. La metodología utilizada adoptó un enfoque cuantitativo, empleando un diseño básico-transeccional y correlacional descriptivo. La muestra consistió en 30 sujetos, y para la recolección de datos se utilizaron instrumentos validados y confiables, ajustados a las características específicas de los evaluados, el resultado: se evidencia una relación positiva de intensidad media entre el desempeño docente y la calidad educativa, lo cual indica que puntajes altos en el desempeño docente coinciden con altas calificaciones en la calidad educativa. La conclusión: este hallazgo sugiere que los maestros que cuentan con condiciones adecuadas para realizar sus funciones son aquellos que están vinculados a niveles satisfactorios en los estándares de calidad educativa.

Flores (2021), en su investigación *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021*, el objetivo general de este estudio de investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, ubicada en Los Olivos, durante el año 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y un diseño no experimental correlacional de corte transversal, donde la muestra poblacional estuvo compuesta por 70 docentes de la institución, quienes fueron encuestados utilizando instrumentos válidos y confiables para la recolección de datos, el resultado: la variable de liderazgo directivo se relaciona de manera considerable con el desempeño docente ($Rho = 0.678$, $p\text{-valor} = 0.000$). la conclusión: este

hallazgo indica que a medida que aumenta el liderazgo directivo, también tiende a aumentar el desempeño docente.

Reyes (2019), en su estudio *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica*, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa "San Luis Gonzaga" de Ica, durante el año 2018. La investigación se enmarca en un tipo no experimental, lo que implica que las variables no fueron manipuladas deliberadamente. Se optó por un diseño descriptivo-correlacional para analizar el grado de relación entre estas variables. La muestra de estudio consistió en 127 docentes que trabajan en dicha institución educativa. Para la recolección de datos, se emplearon dos fichas de observación como instrumentos principales, el resultado: al obtener un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de $r = 0.711$, se confirma que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica, durante el año 2018. Se concluye que, un buen liderazgo directivo está asociado con un buen desempeño docente, y viceversa: un liderazgo menos efectivo se correlaciona con un desempeño docente menos satisfactorio.

2.1.3. Antecedentes locales

Huarcaya (2022), en *Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de instituciones educativas públicas de Purús-Ucayali, 2022*, el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús, Ucayali, durante el año 2022. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 45 docentes de estas instituciones, y se emplearon encuestas y cuestionarios como principales instrumentos para la

recolección de datos, el resultado: el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de $r_s=0.193$, con un valor de significancia (sig. bil.) de 0.203, el cual es mayor que el nivel de significancia $\alpha=0.05$ establecido. Se concluye: según los hallazgos indican que no existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas Públicas de Purús, Ucayali, durante el año 2022, esto sugiere que, según los datos analizados, no hay evidencia suficiente para afirmar que el clima institucional influya de manera significativa en el desempeño docente en este contexto específico.

Meza (2022), realizó un estudio *Liderazgo directivo y calidad educativa en la I.E.E. Diego Ferre Sosa del distrito de Yarinacocha de Ucayali, 2021*, el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N°64103 Diego Ferré de Yarinacocha, Ucayali, durante el año 2021. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. La muestra consistió en 90 docentes, quienes fueron evaluados mediante una encuesta que incluyó dos cuestionarios como instrumentos principales de recolección de datos, los resultados muestran que, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.889, la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa es muy alta y significativa (Sig. 0.000). Además, se observaron correlaciones igualmente altas entre la calidad educativa y las diferentes dimensiones del liderazgo. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación muy fuerte y significativa entre el liderazgo directivo ejercido en la Institución Educativa N°64103 Diego Ferré de Yarinacocha, Ucayali, en 2021, y la calidad educativa en dicha institución.

Mori (2021), en su tesis *Acompañamiento Pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 64024, Pucallpa -2021*, el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el

acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 64024 de Pucallpa, utilizando un enfoque cuantitativo. El tipo de estudio fue aplicado, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes de la institución mencionada, y la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento principal, el resultado: se encontró una significativa correlación entre las variables estudiadas, acompañamiento pedagógico y desempeño docente, en la sede escolar N° 64024 de Pucallpa, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.874. la conclusión: esto indica que un acompañamiento pedagógico positivo se correlaciona con un desempeño docente adecuado y en línea con las expectativas institucionales.

Mass (2020), en *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo - Ucayali, 2020*, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo, Ucayali, durante el año 2020. Este estudio se caracterizó por ser no experimental, descriptivo, relacional y de corte transeccional correlacional. La muestra de estudio estuvo compuesta por 105 docentes de la sede investigada, quienes participaron en una encuesta virtual que incluyó dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, en base a esto, el resultado: se ha encontrado una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, dado que el coeficiente de correlación $Rho=0.513$ indica una correlación positiva de magnitud media. Además, el valor de significancia (Sig.) de 0.00 indica que este resultado es altamente significativo estadísticamente. La conclusión: a medida que mejora el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de nivel inicial en la UGEL de Coronel Portillo,

Ucayali, durante el año 2020, también tiende a mejorar el desempeño docente de manera notable.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo pedagógico directivo

- **Definición**

El Liderazgo pedagógico directivo es definida por Alonzo, L., León, K. y Avendaño, C. (2023), como la capacidad de un director o líder escolar para guiar, influir y motivar a los docentes, estudiantes y comunidad educativa hacia la consecución de metas educativas y el mejoramiento continuo de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Este tipo de liderazgo implica una visión clara, habilidades de gestión, comunicación efectiva y la capacidad de tomar decisiones informadas para crear un entorno escolar positivo y exitoso.

González, G., Sierralta, M. y Lora, M. (2024), Implica actuar como mediador y guía en los procesos de cambio y transformación dentro de la escuela, no solo deben tomar decisiones estratégicas basadas en datos e investigaciones, sino también inspirar, motivar y empoderar a los docentes para que se conviertan en agentes de cambio en sus aulas. Este modelo de liderazgo combina habilidades administrativas, emocionales y pedagógicas, y busca garantizar que todas las acciones de la comunidad escolar estén centradas en el bienestar y el progreso de los estudiantes.

Mientras que Mestanza y Vega (2021), la encuentra como el proceso mediante el cual un director o administrador escolar coordina y supervisa las actividades de la escuela, estableciendo objetivos estratégicos y asegurando que se implementen políticas educativas efectivas, centrándose en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes, el desarrollo profesional del personal docente y la creación de una cultura escolar colaborativa y orientada al aprendizaje.

- **Fundamentos del Liderazgo pedagógico en la educación**

Santiago (2024). El liderazgo pedagógico directivo se fundamenta, en primer lugar, en la visión estratégica y orientada al aprendizaje. Esto implica que el directivo tiene una visión clara de los objetivos educativos y organiza las acciones necesarias para alcanzarlos, priorizando siempre el aprendizaje de los estudiantes como eje central. Este fundamento requiere una planificación basada en datos, diagnósticos y evaluaciones constantes que permitan tomar decisiones informadas para mejorar el rendimiento académico y personal de los estudiantes.

Santiago (2024). En segundo lugar, se basa en la gestión y desarrollo profesional docente. Un líder pedagógico directivo tiene como tarea principal fomentar el crecimiento profesional del equipo docente mediante capacitaciones, mentorías, talleres y espacios de reflexión colaborativa. Este enfoque asegura que los maestros cuenten con las herramientas necesarias para implementar prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas, además de motivarlos a mantener altos estándares de calidad en su enseñanza.

Santiago (2024). El tercer fundamento es la creación de un clima escolar positivo y colaborativo. El liderazgo pedagógico directivo promueve una cultura escolar basada en el respeto, la comunicación abierta y la participación activa de toda la comunidad educativa. Esto incluye estudiantes, docentes, familias y personal administrativo. Un ambiente de trabajo positivo favorece la cohesión del equipo, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos educativos, lo cual impacta directamente en el desempeño y bienestar de los estudiantes.

El liderazgo pedagógico directivo está sustentado en la capacidad de gestionar el cambio y la innovación educativa; este fundamento requiere habilidades para identificar áreas de mejora, enfrentar resistencias al cambio y liderar procesos que potencien la calidad educativa.

- **Liderazgo directivo vital para el cumplimiento de metas institucionales**

El liderazgo directivo radica en su capacidad para influir positivamente en la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, un liderazgo eficaz establece una visión clara y compartida para la escuela, lo que proporciona un sentido de dirección y propósito para todos los miembros de la comunidad educativa, esta visión ayuda a alinear los esfuerzos de docentes, estudiantes y padres, creando un entorno cohesivo y enfocado en el logro de objetivos educativos comunes.

Es crucial para el desarrollo profesional continuo del personal docente. Los líderes escolares efectivos promueven y facilitan oportunidades de formación y desarrollo profesional, fomentando una cultura de aprendizaje y mejora continua. Al apoyar y capacitar a los docentes, los directores no solo mejoran la calidad de la enseñanza, sino que también aumentan la motivación y satisfacción laboral de los profesores, lo cual repercute directamente en el rendimiento y bienestar de los estudiantes.

De esta manera, desempeña un papel fundamental en la creación de un ambiente escolar positivo y seguro. Un director comprometido y competente puede establecer políticas y prácticas que promuevan la inclusión, el respeto y la equidad, garantizando que todos los estudiantes tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Además, al fomentar una comunicación abierta y efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, el liderazgo directivo contribuye a construir relaciones de confianza y colaboración, esenciales para el éxito y la cohesión de la escuela.

- **Dimensiones del Liderazgo pedagógico directivo**

El Liderazgo pedagógico directivo, al requerir un perfil profesional organizativo y educativo, se plasma en cinco dimensiones sustentadas en Lecaros (2017):

a) Establecimiento de metas y expectativas.

Lecaros (2017). El líder desarrolla un conjunto de expectativas que deben estar caracterizadas por una comunicación clara y abierta entre los docentes. Inicialmente, estas expectativas pueden establecerse en un entorno a veces complicado y en ocasiones discrepante. Sin embargo, el líder debe ser observador para establecer metas realistas, basadas en hechos concretos y no en rumores o información infundada. El líder debe emitir juicios objetivos e imparciales y elaborar planes para abordar los problemas observados, con el objetivo de crear un ambiente de trabajo cómodo. No hay espacio para diálogos falsos o expectativas irreales; el líder en esta dimensión fomenta comportamientos auténticos y desempeños efectivos a través de una comunicación genuina y un diálogo participativo.

Morales (2024). Este proceso implica comunicar de manera efectiva las metas, establecer estándares elevados y monitorear los avances, asegurando que las expectativas sean compartidas y comprendidas por la comunidad educativa.

b) Uso estratégico de los recursos.

Lecaros (2017). El recurso humano es fundamental para la competitividad de la organización, lo que ha llevado a un auge en la gestión de activos intangibles debido a su singularidad y dificultad de reproducción o imitación. El docente es la persona cualificada y responsable de gestionar el conocimiento dentro de la organización. Una organización de excelencia es aquella que aprende diariamente, con un aprendizaje

continuo, innovador y creativo, logrando así ser más eficiente y competitiva mediante el uso estratégico de los recursos.

Morales (2024). Requiere priorizar las inversiones en áreas clave, optimizar el uso de los recursos y garantizar que se utilicen de forma equitativa para satisfacer las necesidades de toda la comunidad escolar.

c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Lecaros (2017). Los docentes de excelencia constituyen, sin excepción, la ventaja competitiva que diferencia el funcionamiento de la organización. Los principales problemas en el sector educativo son la deficiente formación de los profesores y los currículos desactualizados. Esta problemática debe ser vista por el líder pedagógico como una oportunidad para incentivar la reflexión y las acciones necesarias en este recurso intangible que las entidades educativas del país necesitan a todos los niveles para cumplir con los objetivos educativos del milenio.

Morales (2024). Se enfoca en diseñar y organizar estrategias pedagógicas que respondan a las necesidades educativas, coordinando los esfuerzos de los docentes y evaluando continuamente los resultados obtenidos; este proceso asegura la coherencia y relevancia del currículo, fomentando una enseñanza de calidad que esté alineada con los estándares académicos y las metas institucionales.

d) Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros

Lecaros (2017). Se sostiene que el factor docente es el mecanismo clave para la transformación educativa y el principal actor en la innovación de modelos y estrategias de enseñanza. Los maestros, como mediadores de lo planificado, deben promover un cambio de mentalidad hacia la excelencia. Deben ser auténticos motivadores, convencidos de que la transformación se puede ejercer mediante su ejemplo, con un

comportamiento consciente de su impacto en otras personas. Por ello, es esencial reconsiderar el papel de los líderes pedagógicos como agentes de cambio institucional.

Morales (2024). Un liderazgo efectivo participa activamente en el aprendizaje continuo de los maestros, asegurando que desarrollen competencias que impacten positivamente en la calidad de la enseñanza y en los resultados de los estudiantes.

e) Garantiza un entorno ordenado y de apoyo

Lecaros (2017). La educación en el país enfrenta problemas que deben abordarse técnica y pedagógicamente, especialmente en los procesos de enseñanza-aprendizaje. La prioridad urgente es impulsar los cambios necesarios en los procesos educativos a través de una escuela de alto rendimiento, que sepa articular el currículo y la dinámica educativa del aula. Sobre todo, es fundamental motivar al docente para que asuma su rol de manera adecuada y competitiva.

Morales (2024). Esto incluye establecer normas claras de convivencia, promover relaciones positivas y gestionar conflictos de manera efectiva, asegurando un entorno propicio para el aprendizaje y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

2.2.2. Desempeño docente

• Definición

Ccoto (2023), define esta variable como la eficacia y eficiencia con la que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas educativas en el aula y en la comunidad escolar. Esto incluye la planificación y ejecución de lecciones, la evaluación del progreso de los estudiantes, la gestión del aula, la adaptación de métodos de enseñanza a las necesidades individuales de los alumnos y la participación en actividades de desarrollo profesional continuo.

Se suma a ello Gonzales (2022), para quien el desempeño docente es el conjunto de habilidades, competencias y comportamientos que los maestros demuestran en su práctica educativa diaria, y que contribuyen al aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Este desempeño se evalúa a través de diversos indicadores, como el dominio del contenido, la capacidad de enseñar de manera efectiva, la habilidad para motivar e involucrar a los estudiantes, y la colaboración con colegas, padres y la comunidad educativa en general.

Valderrama (2024), la define como la calidad y eficacia con la que los maestros cumplen sus funciones y responsabilidades dentro del proceso educativo, impactando directamente en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Este desempeño abarca aspectos como la planificación y ejecución de estrategias de enseñanza, el manejo adecuado del aula, la evaluación del progreso estudiantil y la capacidad de adaptarse a las necesidades diversas de los alumnos.

- **Importancia del Desempeño docente en la educación**

Mera, A., Montenegro, M. y Gonzales, V. (2023). La importancia del desempeño docente en el ámbito educativo es fundamental para el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Un buen desempeño docente asegura que los alumnos reciban una educación de calidad, lo que se traduce en un mayor nivel de comprensión y retención de conocimientos; los docentes efectivos utilizan estrategias pedagógicas que fomentan el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas, habilidades esenciales para el futuro de los estudiantes. Cuando los maestros desempeñan bien su labor, los estudiantes no solo aprenden más, sino que también desarrollan una actitud positiva hacia el aprendizaje.

Mera, A., Montenegro, M. y Gonzales, V. (2023). El desempeño docente tiene un impacto significativo en el clima y la cultura del aula y la

escuela. Los maestros que muestran competencia y profesionalismo crean un ambiente de respeto y colaboración, lo que mejora la relación entre estudiantes y docentes. Este ambiente positivo es crucial para el bienestar emocional y social de los estudiantes, promoviendo la autoestima, la motivación y el sentido de pertenencia. Un buen desempeño docente también inspira confianza y respeto de los padres y la comunidad, fortaleciendo la relación entre la escuela y su entorno.

Los docentes que se desempeñan bien son capaces de identificar y atender las diversas necesidades de sus estudiantes, adaptando sus métodos de enseñanza para asegurar que todos los alumnos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Esto es especialmente importante en contextos con diversidad cultural, socioeconómica y de capacidades. Un enfoque inclusivo y equitativo en la enseñanza contribuye a reducir las brechas de aprendizaje y garantiza que cada estudiante, independientemente de sus antecedentes, reciba una educación justa y de alta calidad.

- **Dimensiones del Desempeño docente**

El desempeño docente como variable de estudio, se dimensiona en cuatro procesos sustentados en el Ministerio de educación (2016), en el Currículo Nacional, se describe:

- a) Preparación del aprendizaje de los estudiantes**

Minedu (2016). Involucra la planificación del trabajo pedagógico mediante la creación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, todo ello dentro de un enfoque intercultural e inclusivo. Se refiere al conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales, y cognitivas de los estudiantes, al dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como a la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Huarcaya (2022). Implica conocer las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes, diseñando actividades que estimulen su participación activa y promuevan el logro de los objetivos educativos. Una preparación adecuada establece un ambiente propicio para el aprendizaje, considerando tanto el contexto como las capacidades individuales de cada alumno.

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2016). Involucra la conducción del proceso de enseñanza con un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Se refiere a la mediación pedagógica del docente para desarrollar un ambiente favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, y la utilización de recursos didácticos adecuados y relevantes. Incluye el uso de varios criterios e instrumentos para identificar logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que necesitan mejorar.

Huarcaya (2022). Implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la creación de experiencias que fomenten habilidades críticas, creativas y socioemocionales. La enseñanza efectiva incluye la capacidad de evaluar los avances, retroalimentar oportunamente y ajustar las prácticas para garantizar el éxito educativo.

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Minedu (2016). Involucra la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para formar una comunidad de aprendizaje. Se refiere a la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y la contribución a la creación de un clima institucional favorable. Incluye la

valoración y respeto a la comunidad y sus características, así como la corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizaje.

Huarcaya (2022). Incluye el diseño y ejecución de proyectos, la resolución de problemas y el fortalecimiento de vínculos con las familias y otros actores sociales. La articulación con la comunidad permite que la escuela sea un espacio inclusivo, relevante y conectado con su entorno.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2016). Involucra el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Se refiere a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el conocimiento sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Huarcaya (2022). Este desarrollo abarca la reflexión sobre su práctica, la participación en comunidades de aprendizaje y la incorporación de innovaciones que enriquezcan su labor; fomenta la construcción de una identidad docente sólida basada en valores como la vocación, el liderazgo y la responsabilidad social, lo que fortalece su rol como agentes de cambio en la sociedad.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Clima escolar**

El liderazgo directivo promueve un entorno de trabajo respetuoso y de apoyo, lo que mejora la moral y la colaboración entre los docentes.

- **Comunicación abierta**

Un buen líder mantiene canales de comunicación efectivos y transparentes, permitiendo a los docentes expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación.

- **Cultura de colaboración**

Los directivos fomentan una cultura de colaboración y trabajo en equipo, donde los docentes comparten prácticas y recursos para mejorar la enseñanza.

- **Delegación**

Un buen líder delega responsabilidades y empodera a los docentes para que tomen decisiones y asuman un papel activo en la escuela.

- **Desarrollo profesional**

Los líderes educativos fomentan la capacitación continua y el desarrollo profesional, mejorando las habilidades y conocimientos de los docentes.

- **Ética y profesionalismo**

Un buen líder ejemplifica altos estándares de ética y profesionalismo, estableciendo un modelo a seguir para los docentes.

- **Evaluación continua**

Los líderes educativos implementan sistemas de evaluación continua para monitorear y mejorar el desempeño docente y los resultados estudiantiles.

- **Gestión del cambio**

Los directivos efectivos guían a sus equipos a través de cambios organizacionales, proporcionando apoyo y dirección durante las transiciones.

- **Inclusión**

Un liderazgo directivo eficaz valora la inclusión y la diversidad, asegurando que todos los docentes y estudiantes se sientan valorados y apoyados.

- **Innovación**

Los directivos apoyan y alientan la innovación y la creatividad en las prácticas pedagógicas, promoviendo un enfoque dinámico en la enseñanza.

- **Participación comunitaria**

Los directivos fomentan la participación activa de la comunidad educativa, involucrando a padres, estudiantes y otros actores en el proceso educativo.

- **Reconocimiento**

Los directivos que reconocen y celebran los logros docentes aumentan la motivación y el compromiso del personal.

- **Resolución de conflictos**

Un directivo con habilidades de liderazgo efectivas maneja y resuelve conflictos de manera justa y constructiva, manteniendo un ambiente de trabajo armonioso.

- **Visión y objetivos**

Un directivo con liderazgo efectivo establece una visión y objetivos claros que guían y motivan a los docentes hacia metas compartidas.

2.4. Bases epistémicas

- **El enfoque de liderazgo transformacional**

Tapia y Antequera (2020). El enfoque de liderazgo transformacional se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores a alcanzar niveles más altos de desempeño y desarrollo personal, trascendiendo sus propios intereses por el bien del grupo u organización, se caracteriza por su capacidad para generar cambios significativos y positivos dentro de una organización, fomentando una visión compartida y un sentido de propósito entre los miembros del equipo. Los líderes transformacionales son visionarios que buscan innovar y transformar la cultura organizacional mediante la promoción de valores y objetivos comunes.

Tapia y Antequera (2020), mencionan una de las características clave del liderazgo transformacional es su enfoque en el desarrollo y el empoderamiento de los seguidores. Los líderes transformacionales se esfuerzan por crear un entorno en el que los individuos se sientan valorados y motivados para desarrollar su potencial, se logra a través de la mentoría, el apoyo constante y la creación de oportunidades para el crecimiento personal y profesional. Al fomentar la

autonomía y la creatividad, estos líderes no solo mejoran el rendimiento individual, sino que también potencian la cohesión y la moral del equipo.

El liderazgo transformacional también se distingue por su capacidad para generar un alto nivel de compromiso y lealtad entre los seguidores. Tapia y Antequera (2020), expresan que los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores mediante su carisma, su capacidad para comunicarse de manera efectiva y su habilidad para construir relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. Este tipo de liderazgo promueve una cultura organizacional en la que los miembros se sienten parte de algo más grande que ellos mismos, lo que resulta en un mayor sentido de pertenencia y una mayor disposición a contribuir al éxito y la innovación de la organización.

- **Teoría del Liderazgo Instruccional – Hallinger y Murphy**

Fuentes y Velasco (2024). Surge en un contexto educativo que busca mejorar la calidad del aprendizaje a través de la intervención directa en los procesos de enseñanza. Hallinger y Murphy proponen que el directivo escolar no solo debe gestionar recursos y cumplir funciones administrativas, sino también asumir un rol activo en la supervisión y mejora de las prácticas pedagógicas. Esto responde a la necesidad de garantizar que los objetivos educativos sean claros y que los docentes reciban el apoyo necesario para alcanzarlos.

Fuentes y Velasco (2024). El liderazgo instruccional implica establecer una visión educativa compartida, donde el directivo define metas claras relacionadas con el rendimiento académico y promueve su cumplimiento. Esto incluye alinear los esfuerzos del equipo docente, las estrategias de enseñanza y las actividades escolares con los objetivos institucionales, asegurando que cada componente contribuya al aprendizaje de los estudiantes.

Fuentes y Velasco (2024). Una de las características centrales del liderazgo instruccional es la supervisión constante del progreso académico. El directivo realiza un monitoreo sistemático de los resultados de aprendizaje mediante evaluaciones periódicas y fomenta el análisis reflexivo de los datos para

tomar decisiones informadas. Esto crea una cultura de mejora continua en la que se identifica y se trabaja sobre las áreas que requieren fortalecimiento.

Fuentes y Velasco (2024). El liderazgo instruccional también se enfoca en el desarrollo profesional docente. El directivo actúa como mentor y guía, organizando capacitaciones, talleres y espacios de reflexión que permitan a los docentes adquirir nuevas competencias y mejorar sus prácticas pedagógicas. Esta atención a la formación docente fortalece la capacidad de la institución para responder a los desafíos educativos y a las necesidades de los estudiantes.

- **Teoría Sociocultural del Aprendizaje (Vygotsky, 1978)**

Magallanes, YY., Donayre, J., Gallegos, W. y Maldonado, H. (2021). Plantea que el aprendizaje es un proceso profundamente influenciado por el entorno social y cultural en el que se desarrolla el individuo, esto significa que los docentes deben crear entornos de aprendizaje ricos en interacciones sociales que permitan a los estudiantes construir conocimientos a través de la colaboración y el diálogo.

Magallanes, YY., Donayre, J., Gallegos, W. y Maldonado, H. (2021). Un concepto clave de esta teoría es la "zona de desarrollo próximo" (ZDP), que se refiere al espacio entre lo que un estudiante puede hacer por sí solo y lo que puede lograr con la guía de un adulto o un compañero más avanzado. En la práctica pedagógica, los docentes desempeñan un rol crucial al identificar la ZDP de cada estudiante y proporcionar andamiajes adecuados que les permitan avanzar hacia niveles superiores de conocimiento y habilidad.

En el aula, el docente debe fomentar el uso del lenguaje para facilitar la reflexión, la resolución de problemas y la construcción del conocimiento. Esto se logra a través de discusiones guiadas, preguntas abiertas y actividades colaborativas que estimulen el pensamiento crítico.

Magallanes, YY., Donayre, J., Gallegos, W. y Maldonado, H. (2021). Enfatiza la importancia del aprendizaje mediado por herramientas culturales, como libros, tecnología y materiales educativos. En el contexto pedagógico, los

docentes deben seleccionar y utilizar estos recursos de manera estratégica para enriquecer el aprendizaje y conectar los contenidos con la realidad cultural de los estudiantes.

- **Teoría del Aprendizaje Experiencial – Kolb**

Enfatiza la importancia de involucrar a los estudiantes en actividades prácticas que les permitan conectar la teoría con la práctica. Los estudiantes participan en actividades que les brindan vivencias directas, como experimentos, simulaciones o proyectos. Estas experiencias iniciales sirven como punto de partida para el aprendizaje, ya que proporcionan situaciones reales o simuladas que los estudiantes pueden analizar y reflexionar.

Soto, A, López, O, Medina, B, Camargo, L y Gomez, J. (2021). La observación reflexiva, la segunda etapa, implica que los estudiantes analicen sus experiencias para identificar patrones, relaciones y significados. En el aula, los docentes pueden facilitar esta reflexión mediante discusiones grupales, diarios de aprendizaje o preguntas orientadoras que ayuden a los estudiantes a profundizar en sus vivencias.

Soto, A, López, O, Medina, B, Camargo, L y Gomez, J. (2021). En la etapa de conceptualización abstracta, los estudiantes transforman sus reflexiones en conceptos o teorías más generales. El docente juega un papel clave al proporcionar marcos teóricos, explicaciones y ejemplos que permitan a los estudiantes relacionar sus experiencias con principios más amplios.

Soto, A, López, O, Medina, B, Camargo, L y Gomez, J. (2021). En la experimentación activa, los estudiantes aplican lo aprendido en nuevas situaciones, probando sus ideas y teorías en contextos diferentes. Este enfoque fomenta el aprendizaje práctico y la transferencia de conocimientos, lo que resulta especialmente relevante en entornos educativos que buscan preparar a los estudiantes para enfrentar desafíos reales.

- **Teoría del Liderazgo Situacional – Hersey y Blanchard**

Vargas (2020). Los estudiantes construyen conocimientos a través de un ciclo de cuatro etapas: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa. En el contexto pedagógico, esta teoría enfatiza la importancia de involucrar a los estudiantes en actividades prácticas que les permitan conectar la teoría con la práctica.

Vargas (2020). En la etapa de experiencia concreta, los estudiantes participan en actividades que les brindan vivencias directas, como experimentos, simulaciones o proyectos. Estas experiencias iniciales sirven como punto de partida para el aprendizaje, ya que proporcionan situaciones reales o simuladas que los estudiantes pueden analizar y reflexionar.

Vargas (2020). La observación reflexiva, la segunda etapa, implica que los estudiantes analicen sus experiencias para identificar patrones, relaciones y significados. En el aula, los docentes pueden facilitar esta reflexión mediante discusiones grupales, diarios de aprendizaje o preguntas orientadoras que ayuden a los estudiantes a profundizar en sus vivencias.

Vargas (2020). En la etapa de conceptualización abstracta, los estudiantes transforman sus reflexiones en conceptos o teorías más generales. El docente juega un papel clave al proporcionar marcos teóricos, explicaciones y ejemplos que permitan a los estudiantes relacionar sus experiencias con principios más amplios.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Esta investigación corresponde al tipo aplicada, debido a que la principal finalidad es conocer el Liderazgo pedagógico directivo y Desempeño docente en un área determinada para dar solución a una problemática real.

Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Así también, el enfoque de investigación que sigue es el cuantitativo, debido a que se trabajarán con métodos que traduzcan el comportamiento de la variable a estudiar en medidas susceptibles de medición, de manera que se puedan aplicar procedimientos estadísticos que permitan validar el cumplimiento de los objetivos de esta investigación.

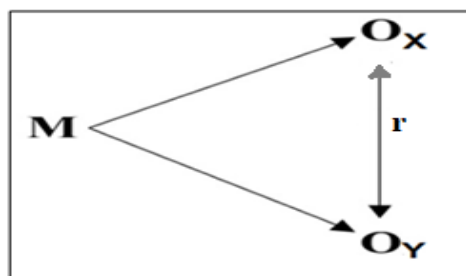
Como señala Ramos (2020), es de nivel explicativo ya que, más allá de describir estas dinámicas y atributos, tiene como objetivo verificar las hipótesis propuestas a través de métodos definidos.

Ramos (2020). El método de investigación es deductivo, porque se obtendrá resultados y conclusiones del estudio a partir de la enunciación de una hipótesis.

3.2. Diseño y esquema de investigación

El esquema de investigación se ajusta a un diseño no experimental, correlacional y transeccional, tal como mencionan Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., y Saldarriaga, G. (2021), en este análisis, no se intentó alterar la dinámica de ninguna variable, así también se pretende medir dos variables y determinar si se encuentran relacionadas entre sí, así también, medir, la intensidad de dicha relación. El término "transeccional" se refiere al hecho de que

los datos se obtuvieron en una única ocasión, sin considerar su cambio o desarrollo a lo largo el tiempo. El modelo sugerido es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O_x: Observación de la variable: Liderazgo pedagógico directivo

O_y: Observación de la variable: Desempeño docente

r: Grado o nivel de relación entre las variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por el total de docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza – Bagua, cuya cantidad asciende a 43 docentes.

3.3.2. Muestra

Se trabajó con una población muestral, conformada por la totalidad de docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza – Bagua, siendo 47 docentes.

No se realizó procedimiento de muestreo debido a que se trabajó con el total de la población como unidades muestrales.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para el caso de la variable Liderazgo pedagógico directivo, se utilizaron como instrumentos los cuestionarios, compuestos por 26 ítems, divididos en sus

dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas (10 ítems), Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo (8 ítems), Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros (4 ítems) y Garantiza un entorno ordenado y de apoyo (4 ítems). Las opciones de respuesta para este instrumento son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Respecto a la variable Desempeño docente, se utilizó como instrumento un cuestionario compuesto por 27 ítems, divididos en sus dimensiones: Preparación del aprendizaje de los estudiantes (5 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (9 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (8 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems). Las opciones de respuesta para este instrumento son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y fueron sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach (Anexo 05).

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recojo de datos

La técnica que se utilizó para medir ambas variables de estudio fue la encuesta, que consiste en la formulación de interrogantes a participantes de un determinado grupo sobre un tópico o tema en específico.

3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos

La presente investigación es de enfoque cuantitativo por lo que se aplicaron diversos procedimientos estadísticos para obtener los resultados.

Se realizó el procesamiento estadístico a través del programa SPSS25 y a través de la estadística inferencial se pudo medir la relación de las variables, por lo que se determinó el tipo de prueba de correlación que se debe realizar. Posteriormente, se realizó la prueba de hipótesis que determinó si se aceptan las hipótesis de investigación o las nulas.

La estadística descriptiva se utilizó para realizar la medición de las variables.

3.5.3. Técnicas de presentación de datos

Tanto las tablas unidimensionales y bidimensionales, como los gráficos asociados a ellas, junto con los estadísticos de bondad de ajuste y correlación determinados, fueron mostrados siguiendo las directrices estipuladas por las últimas normas de redacción APA, asegurando una descripción precisa de cada uno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento estadístico descriptivo

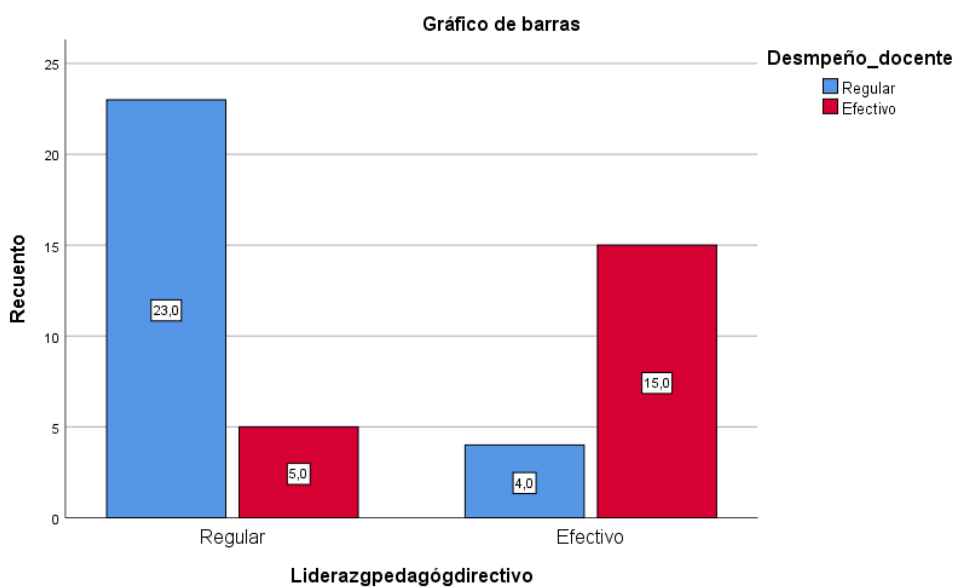
Tabla 2

*Liderazgo pedagógico directivo*Desempeño docente*

			Desempeño docente		Total
			Regular	Efectivo	
Liderazgo pedagógico directivo	Regular	Recuento	23	5	28
		% del total	48,9%	10,6%	59,6%
	Efectivo	Recuento	4	15	19
		% del total	8,5%	31,9%	40,4%
Total		Recuento	27	20	47
		% del total	57,4%	42,6%	100,0%

Figura 1

*Liderazgo pedagógico directivo*Desempeño docente*



La tabla y su figura evidencia que el 48,9% de quienes manifiestan que el liderazgo pedagógico directivo es regular, también sostienen que el desempeño docente está en el mismo nivel; además, el 31,9% de quienes refieren que el liderazgo es efectivo, expresan que el desempeño docente es efectivo; finalmente, el 59,6% sostiene que el liderazgo pedagógico directivo es regular y el 57,4% también percibe lo mismo sobre el desempeño docente.

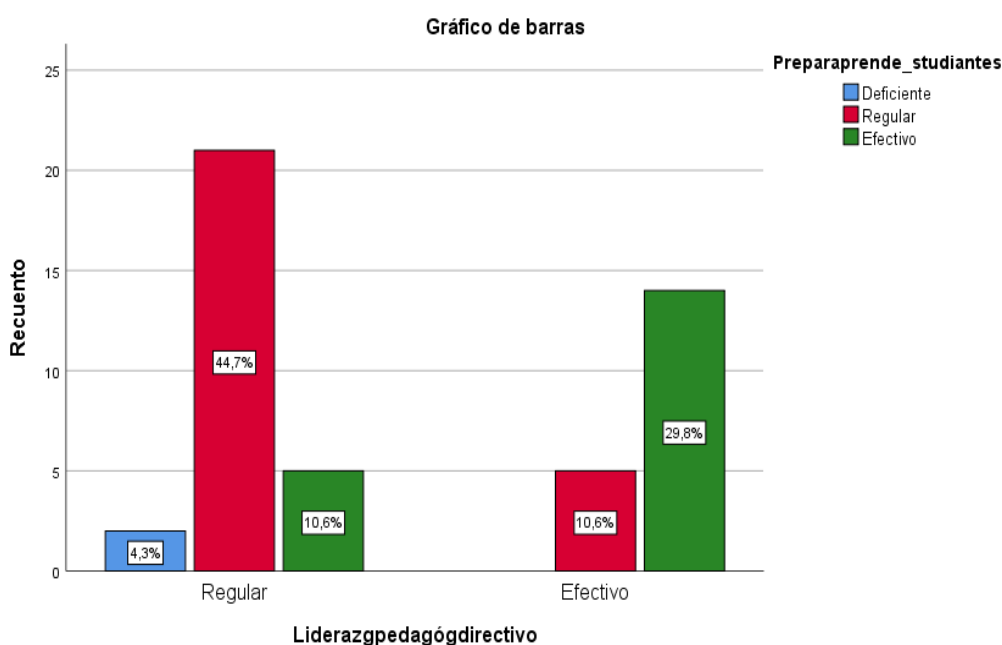
Tabla 3

*Liderazgo pedagógico directivo*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
		Deficiente	Regular	Efectivo	Total	
Liderazgo pedagógico directivo	Regular	Recuento	2	21	5	28
		% del total	4,3%	44,7%	10,6%	59,6%
	Efectivo	Recuento	0	5	14	19
		% del total	0,0%	10,6%	29,8%	40,4%
Total		Recuento	2	26	19	47
		% del total	4,3%	55,3%	40,4%	100,0%

Figura 2

*Liderazgo pedagógico directivo*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



La tabla y su figura evidencia que el 44,7% de quienes manifiestan que el liderazgo pedagógico directivo es regular, también sostienen que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está en el mismo nivel; además, el 29,8% de quienes refieren que el liderazgo es efectivo, expresan que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es efectiva; finalmente, el 59,6% sostiene que el liderazgo pedagógico directivo es regular y el 55,3% también percibe lo mismo sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

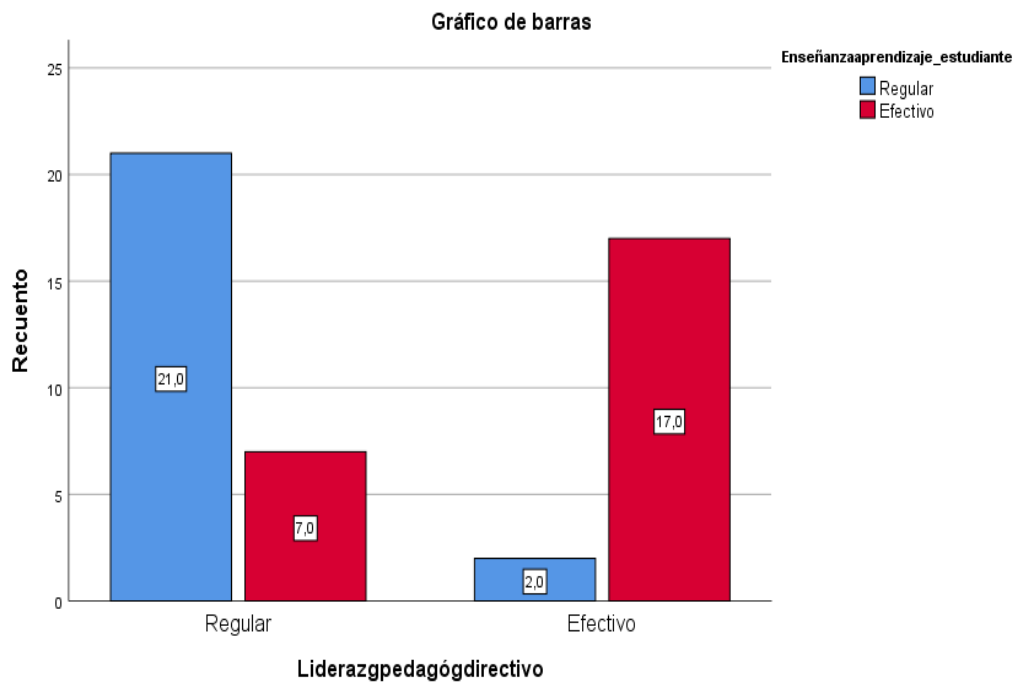
Tabla 4

*Liderazgo pedagógico directivo*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
		Regular	Efectivo	Total	
Liderazgo pedagógico directivo	Regular	Recuento	21	7	28
		% del total	44,7%	14,9%	59,6%
	Efectivo	Recuento	2	17	19
		% del total	4,3%	36,2%	40,4%
Total		Recuento	23	24	47
		% del total	48,9%	51,1%	100,0%

Figura 3

*Liderazgo pedagógico directivo*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



La tabla y su figura evidencia que el 44,7% de quienes manifiestan que el liderazgo pedagógico directivo es regular, también sostienen que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está en el mismo nivel; además, el 36,2% de quienes refieren que el liderazgo es efectivo, expresan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es efectiva; finalmente, el 59,6% sostiene que el liderazgo pedagógico directivo es regular y el 51,1% percibe que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es efectiva.

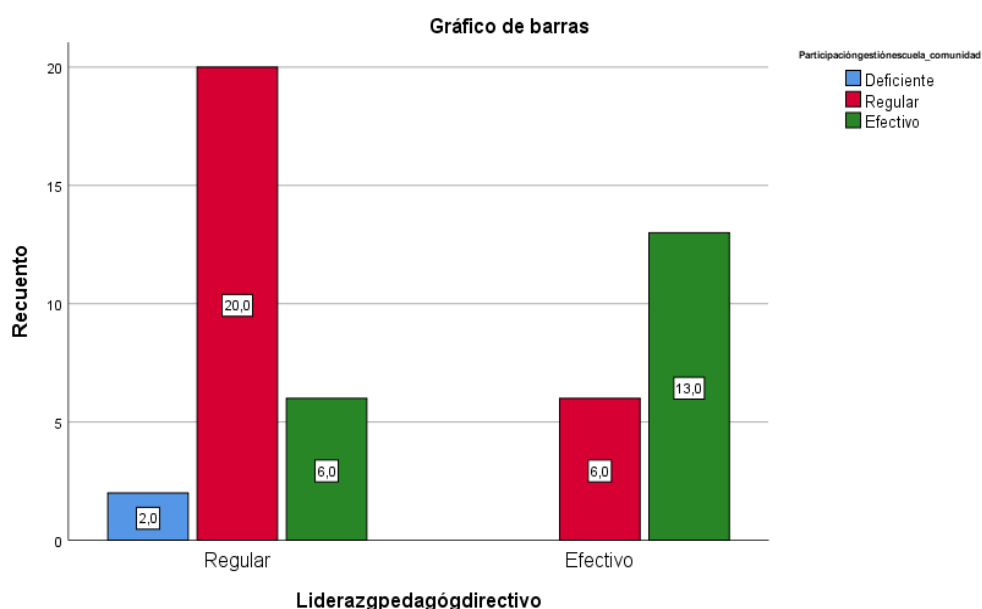
Tabla 5

*Liderazgo pedagógico directivo*Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad*

			Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad			
			Deficiente	Regular	Efectivo	Total
Liderazgo pedagógico directivo	Regular	Recuento	2	20	6	28
		% del total	4,3%	42,6%	12,8%	59,6%
	Efectivo	Recuento	0	6	13	19
		% del total	0,0%	12,8%	27,7%	40,4%
Total		Recuento	2	26	19	47
		% del total	4,3%	55,3%	40,4%	100,0%

Figura 4

*Liderazgo pedagógico directivo*Participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad*



La tabla y su figura evidencia que el 42,6% de quienes manifiestan que el liderazgo pedagógico directivo es regular, también sostienen que la participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad está en el mismo nivel; además, el 27,7% de quienes refieren que el liderazgo es efectivo, expresan que la participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad es efectiva; finalmente, el 59,6% sostiene que el liderazgo pedagógico directivo es regular y el 55,3% también percibe lo mismo sobre la participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad.

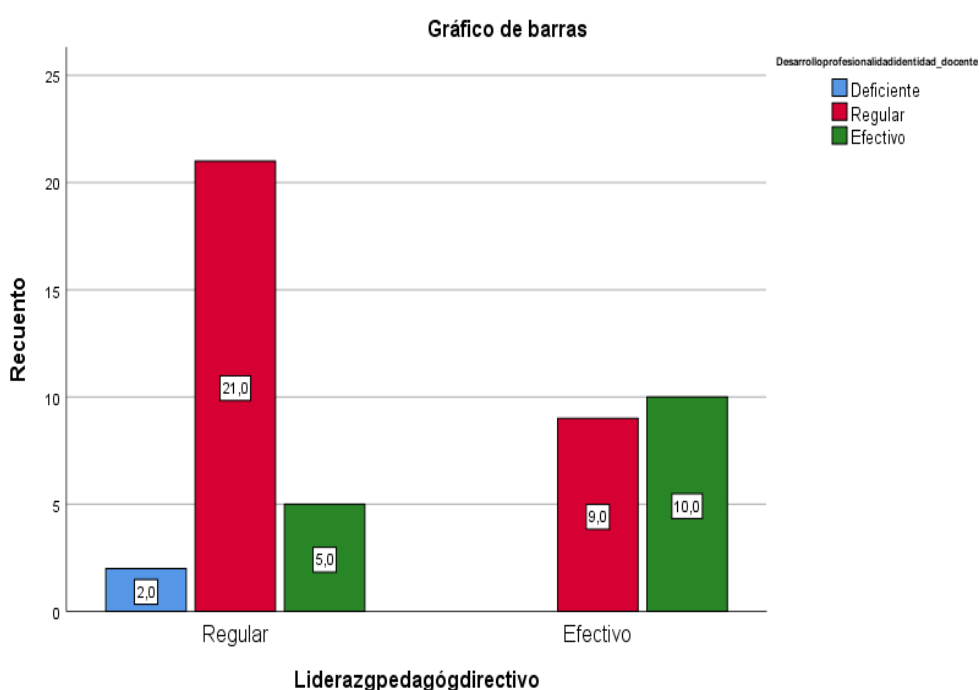
Tabla 6

*Liderazgo pedagógico directivo*Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*

		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente				
			Deficiente	Regular	Efectivo	Total
Liderazgo pedagógico directivo	Regular	Recuento	2	21	5	28
		% del total	4,3%	44,7%	10,6%	59,6%
	Efectivo	Recuento	0	9	10	19
		% del total	0,0%	19,1%	21,3%	40,4%
Total		Recuento	2	30	15	47
		% del total	4,3%	63,8%	31,9%	100,0%

Figura 5

*Liderazgo pedagógico directivo*Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*



La tabla y su figura evidencia que el 44,7% de quienes manifiestan que el liderazgo pedagógico directivo es regular, también sostienen que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente está en el mismo nivel; además, el 21,3% de quienes refieren que el liderazgo es efectivo, expresan que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente es efectivo; finalmente, el 59,6% sostiene que el liderazgo pedagógico directivo es regular y el 63,8% también percibe lo mismo sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

- **Contraste de hipótesis**

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico directivo	,962	47	,132
Desempeño docente	,969	47	,234
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,963	47	,139
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,938	47	,015
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,947	47	,033
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	,973	47	,329

Considerando que el tamaño de la muestra es menor que 51, la prueba de normalidad correspondiente fue Shapiro-Wilk, la que dio como resultados que los datos siguen una distribución normal, con excepción de las dimensiones Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; sin embargo, estas se correlacionan con la variable Liderazgo pedagógico directivo, cuyos datos siguen la distribución normal, por lo que se asumió en todos los casos que la prueba de hipótesis era R de Pearson.

Pruebas de hipótesis

Tabla 8

Pruebas de hipótesis R de Pearson

		Desempeño docente
Liderazgo pedagógico directivo	R	,675
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

En la tabla se denota que la relación entre las variables Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente la correlación es positiva moderada ($R= 0,675$) y altamente significativa ($p\text{-valor}= 0,000$), por lo que conforme mejore una variable, la otra también mejorará.

Tabla 9*Prueba de hipótesis específica 1*

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Liderazgo pedagógico directivo	R	,668
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Además, la relación entre la variable Liderazgo pedagógico directivo y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes la correlación es positiva moderada ($R= 0,668$) y altamente significativa ($p\text{-valor}= 0,000$), por lo que conforme mejore una variable, la dimensión también mejorará.

Tabla 10*Prueba de hipótesis específica 2*

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Liderazgo pedagógico directivo	R	,702
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Así mismo, la relación entre la variable Liderazgo pedagógico directivo y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes la correlación es positiva alta ($R= 0,702$) y altamente significativa ($p\text{-valor}= 0,000$), por lo que conforme mejore una variable, la dimensión también mejorará.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica 3*

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Liderazgo pedagógico directivo	R	,565
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

Además, la relación entre la variable Liderazgo pedagógico directivo y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad la correlación es positiva moderada ($R= 0,565$) y altamente significativa ($p\text{-valor}= 0,000$), por lo que conforme mejore una variable, la dimensión también mejorará.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 4*

		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Liderazgo pedagógico	R	,385
directivo	Sig. (bilateral)	,007
	N	47

Además, la relación entre la variable Liderazgo pedagógico directivo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente la correlación es positiva baja ($R= 0,385$) y altamente significativa ($p\text{-valor}= 0,007$), por lo que conforme mejore una variable, la dimensión también mejorará.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Ya expuestos los resultados de la investigación, estos requieren un enmarque teórico, metodológico, estadístico y epistémico, en ese sentido, se resuelve:

En la segunda tabla (t2), en coherencia con el objetivo principal de investigación (*Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024*), se evidencia que el liderazgo pedagógico directivo influye de manera moderada en el desempeño docente: aunque los directivos promueven algunas estrategias de acompañamiento y supervisión, estas no siempre son consistentes ni personalizadas, lo que limita su impacto en el desarrollo pleno de las capacidades docentes. Este resultado tiene relación con Macay (2023), ya que a medida que la gestión en las instituciones mejora, los docentes tienden a desempeñarse mejor en sus labores, lo que respalda la importancia de una administración eficiente para fortalecer la enseñanza en el contexto estudiado; enfatiza que una gestión educativa efectiva debe incluir el uso adecuado de recursos, la planificación estratégica y la comunicación clara entre los diferentes actores educativos, lo que permite crear un entorno propicio para el aprendizaje. Mientras que Silvia (2022), también subrayó que un liderazgo directivo eficiente fomenta un clima laboral positivo, impulsa la innovación pedagógica y motiva a los docentes a comprometerse más con sus tareas, contribuyendo así al éxito académico de los estudiantes. Este resultado se cimenta en Mestanza y Vega (2021), siendo un proceso mediante el cual un director o administrador escolar coordina y supervisa las actividades de la escuela, estableciendo objetivos estratégicos y asegurando que se implementen políticas educativas efectivas, centrándose en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes, el desarrollo profesional del personal docente y la creación de una cultura escolar colaborativa y orientada al aprendizaje. Y en Gonzales (2022), por las habilidades, competencias y comportamientos que los maestros demuestran en su práctica educativa diaria, y que

contribuyen al aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Este desempeño se evalúa a través de diversos indicadores, como el dominio del contenido, la capacidad de enseñar de manera efectiva, la habilidad para motivar e involucrar a los estudiantes, y la colaboración con colegas, padres y la comunidad educativa en general.

En la tercera tabla (t3), se presenta el primer objetivo específico (*OE1: Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024*), se evidencia que el liderazgo pedagógico directivo tiene un impacto moderado en la preparación del aprendizaje de los estudiantes: los directivos pueden establecer lineamientos generales y proporcionar recursos básicos, la falta de seguimiento constante y de un enfoque más colaborativo entre docentes y directivos puede limitar el desarrollo de planes de aprendizaje más estructurados y efectivos. En coherencia con lo encontrado Seclen (2023), observa que los docentes que trabajan en condiciones adecuadas y cumplen eficazmente con sus funciones tienden a contribuir a estándares educativos más altos, demostrando la interdependencia entre ambos factores; destacó que garantizar recursos adecuados, brindar acompañamiento pedagógico y promover un ambiente escolar positivo son estrategias clave para mejorar tanto el desempeño docente como la calidad educativa. Este resultado se cimienta en el Minedu (2016), debido a que involucra la planificación del trabajo pedagógico mediante la creación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, todo ello dentro de un enfoque intercultural e inclusivo. Se refiere al conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales, y cognitivas de los estudiantes, al dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como a la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

En la tabla cuatro (t4), orientada al segundo objetivo específico (*OE2: Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de*

Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024), se evidencia que el liderazgo pedagógico directivo incide de forma parcial en la calidad de la enseñanza: comunicación limitada entre los directivos y los docentes sobre las metodologías pedagógicas, y la falta de capacitación específica orientada a mejorar las técnicas de enseñanza adaptadas a las necesidades de los estudiantes. En relación con lo mencionado Veintimilla (2021), destaca que las competencias laborales tienen un impacto significativo en el desempeño docente, lo que confirma que las competencias laborales son un factor clave en el éxito educativo; la capacitación continua y el desarrollo profesional son esenciales para fortalecer estas competencias, ya que permiten a los docentes adaptarse a los cambios educativos y responder eficazmente a las necesidades de los estudiantes. Este resultado se cimenta en el Minedu (2016), por la mediación pedagógica del docente para desarrollar un ambiente favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, y la utilización de recursos didácticos adecuados y relevantes. Incluye el uso de varios criterios e instrumentos para identificar logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que necesitan mejorar.

En la quinta tabla (t5), en donde el tercer objetivo específico (*OE3: Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024*), evidencia que el liderazgo pedagógico directivo fomenta de manera limitada la participación activa en la gestión escolar y su articulación con la comunidad: falta de estrategias claras para involucrar a los actores comunitarios en la toma de decisiones escolares, así como a la escasa promoción de actividades conjuntas que refuercen el vínculo entre la escuela y su entorno. Es así que Mass (2020), expresó que cuando los directivos adoptan prácticas pedagógicas sólidas, el desempeño de los docentes mejora significativamente, evidenciando la importancia de un liderazgo educativo orientado al aprendizaje y la enseñanza efectiva; un liderazgo pedagógico debe centrarse en el

acompañamiento continuo, el desarrollo de capacidades y la creación de espacios de reflexión colectiva, promoviendo así una mejora integral en el sistema educativo. Este resultado se cimienta en el Minedu (2016), por la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y la contribución a la creación de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, así como la corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizaje

En la tabla seis (t6), orientada al desarrollo del cuarto objetivo específico (*OE4: Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024*), se evidencia que el liderazgo pedagógico directivo contribuye de forma moderada al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: ciertas iniciativas de capacitación y reflexión profesional, no siempre se implementan de manera continua ni alineadas con las necesidades individuales de los docentes, lo que limita su impacto en el fortalecimiento de su identidad y compromiso profesional. En coherencia con lo mencionado Flores (2021), concluye que lo que resalta la necesidad de fortalecer el liderazgo dentro de las instituciones educativas es un liderazgo inclusivo, basado en la colaboración y el reconocimiento del trabajo docente, genera mayor motivación y compromiso, contribuyendo a un ambiente educativo más eficiente y productivo. Este resultado se cimienta en el Minedu (2016), por la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el conocimiento sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Para finalizar, los resultados obtenidos, se sustentan epistémicamente en: 1) El Enfoque de Liderazgo Transformacional, Tapia y Antequera (2020), mencionan una de las características clave del liderazgo transformacional es su enfoque en el desarrollo y

el empoderamiento de los seguidores. 2) Teoría de la Mejora Continua, Hernández, Rojas y Gallo (2019), implica una cultura organizacional que fomente la colaboración, la comunicación abierta y la voluntad de adoptar nuevas ideas y métodos. 3) Enfoque de Calidad del Servicio Aplicado a la Docencia, Araya, et all. (2020), identifica que, al integrar esta retroalimentación en su práctica educativa, los docentes pueden ajustar y mejorar continuamente sus métodos de enseñanza, recursos y estrategias de interacción para asegurar que están proporcionando el mejor servicio educativo posible.

CONCLUSIONES

- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. El liderazgo pedagógico directivo influye de manera moderada en el desempeño docente.
- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. El liderazgo pedagógico directivo tiene un impacto moderado en la preparación del aprendizaje de los estudiantes.
- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. El liderazgo pedagógico directivo incide en un alto nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. El liderazgo pedagógico directivo fomenta de manera moderada la participación activa en la gestión escolar y su articulación con la comunidad.
- Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. El liderazgo pedagógico directivo contribuye de forma limitada al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

SUGERENCIAS

- A la UGEL, fortalecer las capacidades de liderazgo de los directivos mediante programas de formación continua orientados a la planificación estratégica, la gestión pedagógica y la motivación docente, debiendo coordinar y ejecutar capacitaciones periódicas para directivos, asegurando que cuenten con herramientas para la gestión pedagógica en contextos rurales, debe monitorear el cumplimiento de estas capacitaciones y brindar soporte técnico, y asignar recursos y emitir lineamientos nacionales que fortalezcan la formación directiva.
- A la Dirección regional de educación, implementar en las instituciones educativas talleres de diseño curricular y planificación pedagógica que ayuden a los docentes a optimizar la preparación del aprendizaje, debe organizar estos talleres incorporando estrategias contextualizadas a la realidad intercultural y bilingüe; así mismo, los docentes deben participar activamente en la adaptación del currículo a las características culturales y lingüísticas de sus estudiantes, contando con el apoyo y retroalimentación de los padres de familia para asegurar su pertinencia
- Desarrollar programas de acompañamiento pedagógico enfocados en fortalecer las estrategias de enseñanza; el ministerio de educación, debe designar especialistas que acompañen y asesoren a los docentes en la aplicación de metodologías activas e inclusivas; los directivos deben garantizar tiempos para la observación entre pares y la reflexión pedagógica, por su parte, la UGEL, debe proporcionar materiales y recursos que faciliten la implementación de dichas metodologías.
- Se recomienda, promover espacios de coordinación y trabajo colaborativo entre la escuela y la comunidad. Los directivos deben convocar reuniones con padres de familia, líderes comunales y representantes de organizaciones locales para planificar acciones conjuntas. La UGEL debe facilitar esta articulación mediante proyectos educativos comunitarios, y la DRE puede apoyar con campañas que fortalezcan la participación ciudadana en la gestión escolar.

- Se sugiere, establecer planes de desarrollo profesional docente que contemplen mentorías, intercambio de experiencias y acceso a redes de aprendizaje; la Dirección regional de educación, puede organizar encuentros interinstitucionales para compartir buenas prácticas. Los directivos deben incentivar y facilitar la participación de su personal en estas actividades, mientras que los docentes deben comprometerse a aplicar y difundir lo aprendido en su comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achach, L. y Cisneros, E. (2024). Factores asociados al liderazgo docente. *CienciaUAT*, 18(2), 19-42.
<https://revistaciencia.uat.edu.mx/index.php/CienciaUAT/article/view/1747>
- Alonzo, L., León, K. y Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes*, 7(28), 698-711.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/913/2224>
- Apaza, E., Mamani, I., Vilca, A. y Contreras, R. (2023). Liderazgo directivo y la calidad del servicio educativo en instituciones educativas del nivel primaria. *Ciencia Latina Revista Científica*, 6(6), 12910-12924.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4303/6589/>
- Araya, L., Jiménez, C., Barrientos, N., Rivera, Y., Yáñez, V. y Contreras, N. (2020). Importancia de la calidad de servicio en la Educación superior a distancia. *Arandu*, 7(2), 259-176. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7673572.pdf>
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes*, 7(29), 1361-1373.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1913>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3).
<http://espirituempredort.es.com/index.php/revista/article/view/207/275>
- Flores, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores_MJ.pdf?sequence=10
- Fuentes, A. y Velasco, A. (2024). Liderazgo instruccional para fortalecer las capacidades de un director. *RIDE*, 3(1).
<https://unimeso.edu.mx/ojs/index.php/RITE/article/view/85/99>

- Gallegos, J. (2022). *Comunidades de aprendizaje profesional con enfoque intercultural para fortalecer la práctica pedagógica de una institución educativa de Ayacucho*. [tesis de maestría, Universidad San Ignacio De Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e7c70b5b-4bf8-4b4c-9560-4f792d6d3eea>
- García, W., Piguave, Z., Vega, J. y Burgos, H. (2024). Desempeño profesional docente mediado por la gestión estratégica del líder educativo. *Redilat*, 5(1), 1670-1688.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/1700/2340/2732>
- Gonzáles, G., Sierralta, M. y Lora, M. (2024). Gestión educativa para el desempeño docente en la Institución Educativa 16228 San Luis. *Revista de Educación MENDIVE*, 22(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v22n1/1815-7696-men-22-01-e3528.pdf>
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Innova Edicación*, 4(2), 25-44.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/379>
- Hernández, E., Rojas, J. y Gallo, R. (2019). La práctica docente y su evaluación: estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *Desarrollo e Investigación*, 10(1), 79-92.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v10n1/2027-8306-ridi-10-01-79.pdf>
- Huarcaya, Y. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de instituciones educativas públicas de Purús-Ucayali, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106316/Huarcaya_LYA-SD.pdf?sequence=1
- Isabel, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina*, 5(5), 7219-7238.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841>
- Lavado, K. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134061/Lavado_CK-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lecaros R. (2027). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. [Tesis. Universidad cesar vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7434/Lecaros_LRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macay, J. (2023). *Calidad de la gestión y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120509/Macay_BJ-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Magallanes, YY., Donayre, J., Gallegos, W. y Maldonado, H. (2021). El lenguaje en el contexto socio cultural, desde la perspectiva de lev Vygotsky. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, (51).

<https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/11/Ed.5125-35-Magallanes-Veronica-et-al.pdf>

Mass, E. (2020). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo - Ucayali, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Católica los Ángeles Chimbote].

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20557/LIDERA-ZGO_PEDAGOGICO_MASS_BARDALEZ_ELVA.pdf

Mera, A., Montenegro, M. y Gonzales, V. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes*, 7(29), 1481-1489.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1031/1953>

Mestanza, J. y Vega, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Epistemia*, 5(1).

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1890/2439>

- Meza, U. (2022). *Liderazgo directivo y calidad educativa en la I.E.E. Diego Ferre Sosa del distrito de Yarinacocha de Ucayali, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83184/Meza_VU-SD.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2016). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuen-desempeno-docente.pdf>
- Miras, J. y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41). <https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v19n41/0718-5162-rexe-19-41-287.pdf>
- Morales, A. (2024). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Pichari – 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].
<https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4d9273b2-8087-4120-ab64-1fc27ff24c21/content>
- Mori, O. (2021). *Acompañamiento Pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 64024, Pucallpa -2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76765/G%c3%b3mez_MO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, D. y Soria, L. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *Sendas*, 2(2), 23-38.
https://web.archive.org/web/20210813002721id_/https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/download/61/151
- Pilay, J. y Magallán, M. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena - Ecuador, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66148/Pilay_TJM-Magallan_OMA-SD.pdf

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, vol. 9, no. 3.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>

Reyes, S. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38348/reyes_ms.pdf

Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., y Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Edicumbre Editorial Corporativa, Quito.

https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29

Santiago, R. (2024). *Programa de acompañamiento para desarrollar el liderazgo pedagógico en docentes de educación secundaria de una institución educativa privada de Lima Sur*. [Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/edde2530-bd9b-467e-9a8d-4a32e559dc00>

Seclen, S. (2023). El desempeño docente y la calidad educativa en una institución pública de Piura. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107868/Seclen_NS_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silvia, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba – Ecuador – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78377/Silva_VCJ-SD.pdf?sequence=1

Soto, A, López, O, Medina, B, Camargo, L y Gomez, J. (2021). Los roles en el proceso educativo de educación superior desde la teoría del aprendizaje experimental.

Revista Boletín Redipe. <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/800>

- Tapia, Z. y Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Adgnosis*, 9(9),119-134. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8703296.pdf>
- Valderrama, S. (2024). Formación en educación inclusiva para mejorar el desempeño docente, Cartavio, Perú. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(1). <https://ve.scielo.org/pdf/ek/v7s1/2665-0282-ek-7-s1-4.pdf>
- Vargas, F. (2020). *Liderazgo situacional y engagement en colaboradores de una empresa industrial de Arequipa 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f1e9f400-a697-4e57-a3d5-42a0f120d2a1/content>
- Veintimilla, V. (2021). *Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56644/Vaintimilla_NVASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Vizcaíno, P., Ministerio de Educación (2016). Currículo Nacional. Lima, Ministerio de Educación. <https://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Marco metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo Dimensiones Variable 1: -Establecimiento de metas y expectativas. -Uso estratégico de los recursos. -Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo -Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros -Garantiza un entorno ordenado y de apoyo</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental, correlacional, transeccional Muestra poblacional 43 docentes Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Tratamiento de datos Base de datos Tablas unidimensionales Tablas bidimensionales Gráficos Pruebas de bondad de ajuste Pruebas de correlación</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024? ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024? ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024? ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024. - Existe relación entre el Liderazgo pedagógico directivo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente: Dimensiones Variable 2: -Preparación del aprendizaje de los estudiantes -Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Tratamiento de datos Base de datos Tablas unidimensionales Tablas bidimensionales Gráficos Pruebas de bondad de ajuste Pruebas de correlación</p>

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo pedagógico directivo	Establecimiento de metas y expectativas.	Monitorea de manera empática y frecuente Establece metas claras y alcanzables el director. Espera resultados específicos y consistentes el docente sobre el monitoreo.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Uso estratégico de los recursos.	Utiliza materiales didácticos de manera creativa y efectiva	
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Planifica pedagógicamente con enfoque en el aprendizaje. Coordina la pedagogía asegurando cohesión en las actividades. Evalúa a través de rúbricas objetivas y detalladas.	
	Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo de los maestros	Participa activamente en el aprendizaje y las dinámicas del aula. Desarrolla profesionalmente sus habilidades y competencias.	
	Garantiza un entorno ordenado y de apoyo	Garantiza un ambiente metódico y organizado en la institución. Respalda y organiza procesos educativos con precisión.	
Desempeño docente	Preparación del aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Prepara y planifica las actividades pedagógicas con antelación Diseña estrategias innovadoras para la enseñanza. Promueve el aprendizaje de los estudiantes con enfoques inclusivos. Retroalimenta a los estudiantes de forma constructiva y oportuna.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente en la gestión pedagógica institucional. Fomenta una escuela articulada con objetivos comunes. Valora y promueve los saberes culturales en el aula.	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Compromete su ejercicio profesional con responsabilidad y ética. Identifica al docente con su rol transformador en la educación.	

ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO**

- I.E:

- **OBJETIVO:**

Determinar el nivel de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

- **INSTRUCCION**

El presente cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, sirve exclusivamente para la investigación, se ha formulado preguntas acerca de Liderazgo pedagógico directivo. Marca con un aspa (X) en el recuadro según corresponda, de acuerdo a tu opinión personal, deben ser contestadas con la mayor objetividad tomando en cuenta la leyenda.

- **LEYENDA**

ESCALA LIKERT				
NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	A	CS	S
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Valoración				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS.						
1	El docente recibe monitoreo del director.					
2	Percepción de los docentes es positiva en el acompañamiento del director.					
3	Director cuenta con el tiempo y organización para el monitoreo.					
4	Se cumple las metas trazadas para monitoreo.					
5	Las expectativas de los docentes sobre el monitoreo son positivas.					
6	La participación del docente ayuda cumplir las metas.					
USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS						
7	Uso de materiales didácticos ayuda al docente para mejorar la enseñanza					
8	El director promueve adaptación de cambios tecnológicos					
9	El director gestiona para conseguir los materiales didácticos.					
10	Los recursos didácticos es prioridad para la enseñanza.					
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO						
11	Director ayuda al docente a identificar las necesidades y demandas para su planificación pedagógica.					
12	Director ayuda a los docentes a diversificar la planificación.					
13	El director exhorta la capacitación o formación continua de los docentes.					
14	El director promueve un clima de respeto y colaboración en las coordinaciones pedagógicas.					
15	Las coordinaciones pedagógicas fortalecen al clima institucional.					
16	Las coordinaciones tienen un cronograma establecido					
17	El director realiza la evaluación con rubrica a los docentes si cumplen la planificación pedagógica.					
18	La evaluación de los docentes ayuda mejorar el desarrollo de la sesión					
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE DEL DESARROLLO DE LOS MAESTROS						
19	Se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
20	Prioriza y promueve la integridad de los estudiantes.					
21	Participa en el desarrollo profesional de los docentes.					

22	Motiva a los docentes que sigan preparándose profesionalmente.					
GARANTIZA UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO.						
23	El director fomenta la equidad de género.					
24	Promueve en la I.E que sea un lugar seguro y adecuado.					
25	El director respalda y valora al docente frente a presiones externas de los padres de familia.					
26	El director promueve el orden, acuerdos claros y pertinentes.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

- I.E:

- **OBJETIVO:**

Conocer el nivel el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local N° 304 Intercultural Bilingüe y Rural Imaza-Bagua, 2024.

- **INSTRUCCION**

El presente cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, sirve exclusivamente para la investigación, se ha formulado preguntas acerca de desempeño docente. Marca con un aspa (X) en el recuadro según corresponda, de acuerdo a tu opinión personal, deben ser contestadas con la mayor objetividad tomando en cuenta la leyenda.

- **LEYENDA**

ESCALA LIKERT				
NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	A	CS	S
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Valoración				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Contextualiza la preparación de planificación pedagógica.					
2	Planifica la sesión de acuerdo las orientaciones del CNEB.					
3	Culmina el desarrollo de las planificaciones pedagógicas programadas.					
4	Uso correctamente de los materiales pedagógicos en las sesiones.					
5	Los materiales pedagógicos propuestas del MINEDU son útiles para el aprendizaje de los estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
6	Utiliza como estrategia un ambiente acogedor.					
7	La diversidad cultural se expresa y se valora en la enseñanza.					
8	Se Organiza el aula y otros espacios de manera segura, accesible y adecuada para la enseñanza.					
9	Realiza los procesos pedagógicos.					
10	Promuevo el aprendizaje a través del trabajo grupal.					
11	Promover el aprendizaje individual es efectiva.					
12	Utiliza técnicas pedagógicas para retroalimentar de forma diferenciada.					
13	Retroalimenta de forma colectivo a los aprendizajes en la clase.					
14	Comparte oportunamente el aprendizaje de los estudiantes.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
15	Participa activamente en la gestión de los proyectos educativos.					
16	Iniciativa para la mejora en la gestión pedagógica.					
17	La participación en la gestión pedagógica es efectiva.					
18	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con la comunidad educativa.					
19	Considera que la escuela articulada ayuda a la comunidad educativa.					
20	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales.					
21	Comenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes					
22	Reconoce los aportes ancestrales					

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
23	Ejerce con compromiso y actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional.				
24	Se valora el ejercicio de su profesión pedagógica.				
25	Comparte los resultados pedagógicos con las familias de sus estudiantes.				
26	Se identifica en el contexto donde se labora.				
27	Se identifica con su ética y valor profesional el lugar donde labora.				

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

EXPERTO 01: Mg. Silverio Mejía Burga

TÍTULO: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024.

AUTOR: Bach. GABRIEL TIWI KASEN

Variable 1: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Dimensión ROBINSON (2012)	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Establecimiento de metas y expectativas.	Monitoreo por parte del director.	1,2,3						X			X		X		X			
	Metas establecidas del director.	4																
	Expectativas del docente sobre el monitoreo.	5,6										X		X		X		
Uso estratégico de los recursos.	Uso de materiales didácticos.	7,8,9,10						X		X		X		X				
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Planificación pedagógica.	11,12,13						X			X		X		X			
	Coordinación pedagógica.	14,15,16									X		X		X			

	Evaluación a través de rubrica.	17,18								X		X		X		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	Participación en el aprendizaje.	19,20								X		X		X		
	Desarrollo profesional.	21,22						X		X		X		X		
Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.	Garantiza un ambiente metódico	23,24								X		X		X		
	Respaldo y orden	25,26						X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	05	100			05	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	26	100			26	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	26	100			26	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	26	100			26	100



 SILVERIO MEJÍA BURGA

Magister en Investigación y Docencia Universitaria

EXPERTO 01: Mg. Silverio Mejía Burga

TÍTULO: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024.

AUTOR: Bach. GABRIEL TIWI KASEN

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.	
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Preparación del aprendizaje de los estudiantes.	Preparación y planificación.	1,2,3,4,5						X		X		X		X			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategia para la enseñanza.	6,7,8,9						X		X		X		X			
	Promover el aprendizaje de los estudiantes.	10,11					X				X		X		X		
	Retroalimentación para los estudiantes.	12,13,14									X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en la gestión pedagógica.	15,16,17						X		X		X		X			
	Fomenta la escuela articulada.	18,19					X				X		X		X		
	saberes culturales.	20,21,22									X		X		X		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	compromiso en el ejercicio de su profesión.	23,24,25						X		X		X		X			
	Identidad del docente.	26,27									X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	04	100			04	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	27	100			27	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	27	100			27	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	27	100			27	100



 SILVERIO MEJÍA BURGA

Magister en Investigación y Docencia Universitaria

EXPERTO 02: Mg. Elmer Espinoza Perez

TITULO: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024.

AUTOR: Bach. GABRIEL TIWI KASEN

Variable 1: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Dimensión ROBINSON (2012)	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Establecimiento de metas y expectativas.	Monitoreo por parte del director.	1,2,3								X		X		X		
	Metas establecidas del director.	4								X		X		X		
	Expectativas del docente sobre el monitoreo.	5,6					X			X		X		X		
Uso estratégico de los recursos.	Uso de materiales didácticos.	7,8,9,10						X		X		X		X		
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Planificación pedagógica.	11,12,13								X		X		X		
	Coordinación pedagógica.	14,15,16							X		X		X			
	Evaluación a través de rubrica.	17,18					X			X		X		X		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	Participación en el aprendizaje	19,20								X		X		X		
	Desarrollo profesional.	21,22					X			X		X		X		
Garantía de un entorno	Garantiza un ambiente metódico.	23,24						X		X		X		X		

ordenado y de apoyo.	Respaldo y orden.	25,26								X		X		X		
----------------------	-------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	--

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	04	100			04	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	27	100			27	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	27	100			27	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	27	100			27	100



Magister en Psicología Educativa

EXPERTO 02: Mg. Elmer Espinoza Perez

TÍTULO: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024.

AUTOR: Bach. GABRIEL TIWI KASEN

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Preparación del aprendizaje de los estudiantes.	Preparación y planificación.	1,2,3,4,5								X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategia para la enseñanza	6,7,8,9								X		X		X		
	Promover el aprendizaje de los estudiantes.	10,11								X		X		X		
	Retroalimentación para los estudiantes.	12,13,14								X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en la gestión pedagógica.	15,16,17								X		X		X		
	Fomenta la escuela articulada.	18,19								X		X		X		
	Saberes culturales.	20,21,22								X		X		X		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Compromiso en el ejercicio de su profesión.	23,24,25								X		X		X		
	Identidad del docente.	26,27								X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	04	100			04	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	27	100			27	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	27	100			27	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	27	100			27	100



Magister en Psicología Educativa.

EXPERTO 03: Mg. Franklin Solano Alcántara

TÍTULO: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024.

AUTOR: Bach. GABRIEL TIWI KASEN

Variable 1: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Dimensión ROBINSON (2012)	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Establecimiento de metas y expectativas.	Monitoreo por parte del director.	1,2,3								X		X		X		
	Metas establecidas del director.	4								X		X		X		
	Expectativas del docente sobre el monitoreo.	5,6						X		X		X		X		
Uso estratégico de los recursos.	Uso de materiales didácticos.	7,8,9,10							X		X		X			
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Planificación pedagógica.	11,12,13								X		X		X		
	Coordinación pedagógica.	14,15,16							X		X		X			
	Evaluación a través de rubrica.	17,18						X		X		X		X		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.	Participación en el aprendizaje.	19,20								X		X		X		
	Desarrollo profesional.	21,22						X		X		X		X		
Garantía de un entorno	Garantiza un ambiente metódico.	23,24						X		X		X		X		

ordenado y de apoyo.	Respaldo y orden.	25,26								X		X		X		
----------------------	-------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	--

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	04	100			04	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	27	100			27	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	27	100			27	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	27	100			27	100



Magister en Psicología Educativa

EXPERTO 03: Mg. Franklin Solano Alcántara

TÍTULO: EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 304 INTERCULTURAL BILINGÜE Y RURAL IMAZA-BAGUA, 2024.

AUTOR: Bach. GABRIEL TIWI KASEN

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.	
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Preparación del aprendizaje de los estudiantes.	Preparación y planificación.	1,2,3,4,5						X		X		X		X			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategia para la enseñanza.	6,7,8,9						X		X		X		X			
	Promover el aprendizaje de los estudiantes.	10,11					X				X		X		X		
	Retroalimentación para los estudiantes.	12,13,14					X				X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en la gestión pedagógica.	15,16,17						X		X		X		X			
	Fomenta la escuela articulada.	18,19					X				X		X		X		
	saberes culturales	20,21,22					X				X		X		X		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	compromiso en el ejercicio de su profesión.	23,24,25						X		X		X		X			
	Identidad del docente.	26,27					X				X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	04	100			04	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	27	100			27	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	27	100			27	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	27	100			27	100




 M^g. Franklin Solano Aicantara
 SUB DIRECTOR
 C. N. 1027988927

Magister en Psicología Educativa

ANEXO 6. BASE DE DATOS

n	Establecimiento de metas y expectativas						Uso estratégico de los recursos				Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo para los maestros				Garantiza un entorno ordenado y de apoyo				Liderazgo pedagógico directivo												
	1	2	3	4	5	6	Suma	Nivel	7	8	9	10	Suma	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	Suma	Nivel	19	20	21	22	Suma	Nivel	23	24	25	26	Suma	Nivel	Total	Nivel	
1	3	2	4	3	3	3	18	2	3	2	4	4	13	2	3	3	1	5	3	2	4	4	25	2	1	5	3	2	11	2	3	4	4	4	15	2	82	2	
2	1	1	3	4	4	2	15	2	2	1	3	4	10	2	5	5	4	4	2	1	3	4	28	2	4	4	2	1	11	2	1	5	5	3	14	2	78	2	
3	4	4	5	5	5	5	28	3	5	4	3	5	17	3	5	5	5	1	5	4	3	5	33	3	5	1	5	4	15	2	4	4	3	3	14	2	107	3	
4	5	3	5	3	3	3	22	3	3	3	5	3	14	2	4	4	3	5	3	3	5	3	30	3	3	5	3	3	14	2	5	1	1	1	8	1	88	2	
5	3	3	4	5	5	5	25	3	5	3	4	5	17	3	5	5	1	4	5	3	4	5	32	3	1	4	5	3	13	2	3	5	5	1	14	2	101	3	
6	1	1	5	4	4	4	19	2	4	1	5	4	14	2	4	4	5	1	4	1	5	4	28	2	5	1	4	1	11	2	1	4	2	2	9	1	81	2	
7	5	1	4	5	5	5	25	3	5	1	4	5	15	2	5	1	2	3	5	1	4	5	26	2	2	3	5	1	11	2	5	1	3	3	12	2	89	2	
8	2	2	1	4	4	4	17	2	4	2	1	4	11	2	3	3	3	2	4	2	1	4	22	2	3	2	4	2	11	2	2	3	4	2	11	2	72	2	
9	3	3	3	1	1	1	12	1	1	3	3	2	9	1	5	5	4	3	1	3	3	2	26	2	4	3	1	3	11	2	3	2	5	5	15	2	73	2	
10	4	2	5	5	5	5	26	3	5	2	5	5	17	3	1	1	5	4	5	2	5	5	28	2	5	5	3	2	15	2	4	3	3	3	13	2	99	3	
11	5	5	1	4	4	4	23	3	4	5	1	4	14	2	5	5	3	3	4	5	1	4	30	3	3	4	4	5	16	3	5	4	5	5	19	3	102	3	
12	3	3	5	5	5	1	22	3	2	3	5	5	15	2	4	4	5	5	2	3	5	5	33	3	5	1	3	3	12	2	3	3	4	4	14	2	96	3	
13	5	4	3	3	3	3	23	3	5	4	3	3	15	2	2	2	4	5	3	5	4	3	28	2	4	3	5	5	17	3	5	5	5	5	20	3	103	3	
14	4	4	2	5	5	2	22	3	2	3	2	5	12	2	5	5	5	4	2	3	2	5	31	3	5	5	5	3	18	3	4	5	4	4	17	3	100	3	
15	5	5	5	4	4	3	26	3	3	5	5	4	17	3	5	2	4	5	3	5	5	4	33	3	4	1	4	5	14	2	5	5	5	1	16	3	106	3	
16	4	4	2	4	4	4	22	3	4	4	2	3	13	2	3	3	1	4	4	4	2	3	24	2	1	5	5	4	15	2	4	4	5	5	18	3	92	2	
17	1	1	3	3	3	3	14	2	3	1	3	3	10	2	4	4	5	1	3	1	3	3	24	2	5	4	4	1	14	2	1	5	4	4	14	2	76	2	
18	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	4	5	19	3	1	3	4	3	5	5	4	5	30	3	4	2	1	5	12	2	5	4	5	1	15	2	105	3	
19	4	4	3	5	5	5	26	3	5	4	3	5	17	3	5	3	5	5	5	4	3	5	35	3	5	4	3	4	16	3	4	1	4	3	12	2	106	3	
20	5	1	3	4	4	4	21	2	4	1	3	4	12	2	5	3	3	1	4	1	3	4	24	2	3	4	4	5	13	2	5	5	1	2	13	2	83	2	
21	3	3	3	5	5	5	24	3	5	3	3	5	16	3	4	3	5	5	5	3	3	5	33	3	5	2	5	3	15	2	3	4	3	3	13	2	101	3	
22	5	2	3	4	4	4	22	3	4	2	3	3	12	2	3	3	4	4	4	2	3	3	26	2	4	1	4	2	11	2	5	5	5	4	19	3	90	2	
23	4	3	3	5	1	1	17	2	1	3	3	5	12	2	1	3	4	2	1	3	3	5	22	2	4	4	4	5	3	16	3	4	3	1	3	11	2	78	2
24	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	3	4	15	2	3	2	4	4	3	3	1	5	25	2	4	3	4	3	14	2	4	5	5	1	15	2	92	2	
25	3	3	1	5	5	3	20	2	3	3	1	5	12	2	2	1	3	4	5	5	4	4	28	2	3	3	5	5	16	3	3	4	4	5	16	3	92	2	
26	5	4	4	3	3	3	24	3	3	5	4	4	16	3	5	5	3	2	5	5	5	1	31	3	5	1	3	4	13	2	5	4	2	4	15	2	99	3	
27	5	5	5	1	1	1	18	2	1	5	3	1	10	2	3	4	2	1	4	4	3	5	26	2	5	1	5	1	12	2	5	4	4	1	14	2	80	2	
28	4	4	3	5	5	1	22	3	1	4	3	5	13	2	5	1	5	4	5	5	1	4	30	3	4	2	1	5	12	2	4	3	4	5	16	3	93	2	
29	5	5	1	4	2	2	19	2	3	5	1	4	13	2	4	5	3	3	4	4	5	1	29	2	5	3	5	4	17	3	5	3	2	4	14	2	92	2	
30	4	4	5	1	3	3	20	2	3	4	5	1	13	2	5	4	5	3	5	1	2	3	28	2	4	2	4	1	11	2	4	2	1	1	8	1	80	2	
31	5	1	2	3	4	2	17	2	2	1	2	3	8	1	4	1	4	1	3	3	3	2	21	2	5	1	2	3	11	2	5	1	2	3	11	2	68	2	
32	3	3	3	2	5	5	21	2	5	3	3	2	13	2	1	3	5	1	5	5	4	3	27	2	3	3	3	2	11	2	3	3	3	2	11	2	83	2	
33	5	5	4	3	3	3	23	3	3	5	4	4	16	3	5	2	4	2	1	1	5	4	24	2	5	5	4	3	17	3	5	5	4	3	17	3	97	3	
34	1	1	5	4	5	5	21	2	5	1	5	4	15	2	4	3	1	3	5	5	3	3	27	2	1	1	5	4	11	2	1	1	5	4	11	2	85	2	
35	5	5	3	3	4	4	24	3	4	5	3	3	15	2	2	4	5	2	4	4	5	5	31	3	5	5	3	3	16	3	5	5	3	3	16	3	102	3	
36	4	4	5	5	5	5	28	3	5	4	5	5	19	3	3	3	4	5	2	2	4	5	28	2	4	4	5	5	18	3	4	4	5	5	18	3	111	3	
37	2	2	4	5	4	4	21	2	4	2	4	5	15	2	2	5	2	3	5	5	5	4	31	3	2	2	4	5	13	2	2	2	4	5	13	2	93	2	
38	5	5	5	4	1	1	21	2	1	5	5	4	15	2	3	5	3	5	5	2	4	5	32	3	5	5	5	4	19	3	5	5	5	4	19	3	106	3	
39	5	2	4	5	5	5	26	3	5	2	4	3	14	2	4	4	2	3	3	3	1	4	24	2	5	2	4	5	16	3	5	2	4	5	16	3	96	3	
40	3	3	1	4	4	4	19	2	4	3	1	4	12	2	3	5	3	5	4	4	5	1	30	3	3	3	1	4	11	2	3	3	1	4	11	2	83	2	
41	4	4	1	1	5	1	16	2	3	4	5	1	13	2	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	4	4	5	1	14	2	4	4	5	1	14	2	85	2	
42	1	3	4	3	3	3	17	2	3	3	4	3	13	2	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	1	3	4	3	11	2	1	3	4	3	11	2	80	2	
43	5	3	5	5	5	2	25	3	2	3	5	5	15	2	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	5	3	5	5	18	3	5	3	5	5	18	3	104	3	
44	5	3	3	1	4	3	19	2	3	3	3	1	10	2	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	5	3	3	1	12	2	5	3	3	1	12	2	81	2	
45	4	3	5	5	4	4	25	3	4	3	5	5	17	3	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	4	3	5	5	17	3	4	3	5	5	17	3	104	3	
46	3	3	4	4	3	3	20	2	3	3	4	4	14	2	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	3	3	4	4	14	2	3	3	4	4	14	2	90	2	
47	1	3	4	2	3	1	14	2	2	3	4	2	11	2	5	4	4	4	1	3	4	3	28	2	1	3	4	2	10	2	2	3	4	2	11	2	74	2	

n	Preparación del aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes									Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						Desempeño docente										
	1	2	3	4	5	Suma	Nivel	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Suma	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	22	Suma	Nivel	23	24	25	26	27	Suma	Nivel	Total	Nivel
1	2	1	5	3	4	15	2	2	3	4	4	4	3	2	5	3	30	2	4	4	4	3	2	5	3	4	29	2	4	3	2	2	5	16	2	90	2
2	1	4	4	3	5	17	2	4	4	5	5	3	5	4	4	2	36	3	5	5	3	5	4	4	3	5	34	3	3	5	4	4	4	20	3	107	3
3	4	5	1	5	3	18	2	5	5	4	3	3	5	5	1	5	36	3	4	3	3	5	5	1	5	3	29	2	3	5	5	5	1	19	3	102	3
4	3	3	5	3	1	15	2	3	3	1	1	2	4	3	5	3	25	2	1	1	1	4	3	5	3	1	19	2	1	4	3	3	5	16	2	75	2
5	3	1	4	5	5	18	2	5	5	5	1	5	1	4	5	36	3	5	5	1	5	1	4	5	5	31	3	1	5	1	1	4	12	2	97	2	
6	1	5	1	4	2	13	2	4	4	4	2	2	4	5	1	4	30	2	4	2	2	4	5	1	4	2	24	2	2	4	5	5	1	17	2	84	2
7	1	2	3	5	3	14	2	5	5	1	3	3	1	2	3	5	28	2	1	3	3	1	2	3	5	3	21	2	3	1	2	2	3	11	1	74	2
8	2	3	2	4	4	15	2	4	4	3	4	2	3	3	2	4	29	2	3	4	2	3	3	2	4	4	25	2	2	3	3	3	2	13	2	82	2
9	3	4	3	1	5	16	2	1	1	2	5	5	4	3	1	27	2	2	5	5	3	4	3	2	5	29	2	5	3	4	4	3	19	3	91	2	
10	2	5	4	5	3	19	3	5	5	3	3	3	1	5	4	5	34	3	3	3	3	1	5	4	5	3	27	2	3	1	5	5	4	18	2	98	3
11	5	3	3	4	5	20	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	36	3	4	5	5	5	3	3	4	5	34	3	5	5	3	3	3	19	3	109	3
12	3	5	5	5	4	22	3	5	3	3	4	4	4	5	5	2	35	3	3	4	4	4	5	5	5	4	34	3	4	4	5	5	5	23	3	114	3
13	5	4	5	3	5	22	3	3	3	5	5	2	4	5	3	35	3	5	5	5	2	4	5	3	5	34	3	5	2	4	4	5	20	3	111	3	
14	4	5	4	5	4	22	3	5	5	5	4	4	5	5	4	2	39	3	4	4	4	5	5	4	5	4	35	3	4	5	5	5	4	23	3	119	3
15	5	4	5	4	5	23	3	4	4	5	5	1	2	4	5	3	33	3	5	5	1	2	4	5	4	5	31	3	1	2	4	4	5	16	2	103	3
16	4	1	4	4	5	18	2	4	4	4	5	5	3	1	4	4	34	3	4	5	5	3	1	4	4	5	31	3	5	3	1	1	4	14	2	97	2
17	1	5	1	3	4	14	2	3	3	5	4	4	4	5	1	3	32	2	5	4	4	4	5	1	3	4	30	3	4	4	5	5	1	19	3	95	2
18	5	4	3	5	5	22	3	5	5	4	5	1	3	4	3	3	33	3	4	5	1	3	4	3	5	5	30	3	2	3	4	3	3	15	2	100	3
19	4	5	5	3	4	21	3	5	5	1	4	3	3	5	5	5	36	3	2	4	3	3	5	5	3	4	29	2	3	3	5	5	5	21	3	107	3
20	1	3	1	4	1	10	1	4	4	5	1	2	3	3	1	4	27	2	5	1	2	3	3	1	4	1	20	2	2	3	3	3	1	12	2	69	2
21	3	5	5	5	3	21	3	5	5	4	3	3	3	5	2	5	35	3	4	3	3	3	5	5	5	3	31	3	3	3	5	5	2	18	2	105	3
22	2	4	4	4	5	19	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	36	3	5	5	4	3	4	4	4	5	34	3	4	3	4	4	4	19	3	108	3
23	3	4	2	1	1	11	1	5	1	3	1	3	3	4	2	1	23	2	3	1	3	3	4	2	1	1	18	1	3	3	4	4	2	16	2	68	2
24	4	4	4	4	5	21	3	4	4	5	5	1	2	4	3	3	31	2	5	5	1	2	3	4	4	5	29	2	1	2	3	4	3	13	2	94	2
25	3	3	4	5	4	19	3	5	5	4	4	5	1	3	4	5	36	3	4	4	5	1	3	4	5	4	30	3	5	1	3	3	4	16	2	101	3
26	3	3	2	3	2	13	2	4	3	4	2	4	3	3	2	5	30	2	4	2	4	3	3	2	3	2	23	2	4	3	3	3	2	15	2	81	2
27	5	2	1	1	4	13	2	1	1	4	4	1	4	2	1	4	22	2	4	4	1	4	2	1	1	4	21	2	1	4	2	2	1	10	1	66	2
28	4	5	4	5	4	22	3	5	5	3	4	3	1	5	4	5	35	3	3	4	3	1	5	4	5	4	29	2	3	1	5	5	4	18	2	104	3
29	5	3	3	2	2	15	2	4	2	3	2	4	5	3	3	4	30	2	3	2	4	5	3	3	2	2	24	2	4	5	3	3	3	18	2	87	2
30	4	5	3	3	1	16	2	1	3	2	1	1	4	5	3	5	25	2	2	1	1	4	5	3	3	1	20	2	1	4	4	4	3	16	2	77	2
31	1	4	1	4	2	12	2	3	4	1	2	3	1	4	1	3	22	2	1	2	3	1	4	1	4	2	18	1	3	1	4	4	1	13	2	65	2
32	3	5	1	5	3	17	2	2	5	3	3	2	3	5	1	5	29	2	3	3	2	3	5	1	5	3	25	2	2	3	5	5	1	16	2	87	2
33	5	4	2	3	4	18	2	3	3	5	4	3	2	4	2	1	27	2	5	4	3	2	4	2	3	4	27	2	3	2	4	4	2	15	2	87	2
34	1	1	3	5	5	15	2	4	5	1	5	4	3	1	3	3	29	2	1	5	4	3	1	3	5	5	27	2	4	3	1	1	3	12	2	83	2
35	5	5	2	4	3	19	3	3	4	5	3	3	4	5	2	4	33	3	5	3	4	4	5	2	4	3	30	3	4	4	5	5	2	20	3	102	3
36	4	4	5	5	5	23	3	3	5	4	5	5	3	4	3	2	34	3	4	5	5	3	4	5	5	5	36	3	5	3	4	4	3	19	3	112	3
37	2	2	3	4	4	15	2	5	4	2	4	5	5	2	3	5	35	3	2	4	5	5	2	3	4	4	29	2	5	5	2	2	3	17	2	96	2
38	5	3	5	1	5	19	3	4	1	5	5	4	5	3	5	5	37	3	5	5	4	5	3	5	1	5	33	3	4	5	3	3	5	20	3	109	3
39	2	2	3	5	4	16	2	5	5	2	4	5	4	2	3	3	33	3	2	4	5	4	2	3	5	4	29	2	5	4	2	2	3	16	2	94	2
40	3	3	5	3	1	15	2	4	4	3	1	4	5	3	5	4	33	3	3	1	4	5	3	5	3	1	25	2	4	5	3	3	5	20	3	93	2
41	4	4	4	5	5	22	3	1	5	4	5	1	4	4	4	1	29	2	4	5	1	4	4	4	5	5	32	3	1	4	4	4	4	17	2	100	3
42	3	4	4	3	4	18	2	3	3	3	4	3	4	3	4	1	28	2	3	4	3	4	4	4	3	4	29	2	3	4	4	3	3	17	2	92	2
43	3	4	4	5	5	21	3	5	5	3	5	5	4	4	4	1	36	3	3	5	5	4	4	4	5	5	35	3	3	4	2	4	4	17	2	109	3
44	3	4	4	4	3	18	2	1	4	3	3	1	4	4	4	3	27	2	3	3	1	4	4	4	4	3	26	2	1	3	3	3	2	12	2	83	2
45	3	4	4	4	5	20	3	5	4	3	5	5	4	4	4	1	35	3	3	5	5	4	2	4	4	5	32	3	5	4	2	4	4	19	3	106	3
46	3	4	4	3	4	18	2	4	3	3	4	4	4	3	4	1	30	2	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	3	4	3	3	4	17	2	93	2
47	2	4	4	3	4	17	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	27	2	3	4	2	3	4	4	3	4	27	2	2	3	4	3	2	14	2	85	2