



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**

TESIS

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL
DEL DISTRITO DE IQUITOS 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

**PRESENTADO POR:
GERMANA BARBARAN SAJAMI**

**ASESORA:
Lic. MAYA FABABA RODRIGUEZ, Mgr.**

**IQUITOS, PERÚ
2024**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°558-CGT-FCEH-UNAP-2024

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades a los 15 días del mes de noviembre de 2024 a horas 09.00 a.m., se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE IQUITOS 2023**, aprobado con R.D. N° 2225-2024-FCEH-UNAP del 08/11/24 presentado por la bachiller **GERMANA BARBARAN SAJAMI** para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial** que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

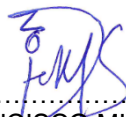
El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N° 1759-2024-FCEH-UNAP, del 22/08/24, está integrado por:

Dr. TOMAS FRANCISCO MIRANDA SAUCEDO	Presidente
Dra. LADY DIANE OYARSE SANGAMA	Secretaria
Dra. ADELA CECILIA MERA ARO	Vocal

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente*

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis ha sido..... *aprobado* con la calificación..... *Buena*
Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**

Siendo las..... *11:15* se dio por terminado el acto..... *Académico*



.....
Dr. TOMAS FRANCISCO MIRANDA SAUCEDO
Presidente



.....
Dra. LADY DIANE OYARSE SANGAMA
Secretaria



.....
Dra. ADELA CECILIA MERA ARO
Vocal



.....
Lic. MAYA FABABA RODRIGUEZ, Mgr.
Asesora

JURADOS Y ASESORA



Lic. TOMAS FRANCISCO MIRANDA SAUCEDO, Dr.
Presidente



Lic. LADY DIANE OYARSE SANGAMA, Dra.
Secretaria



Lic. ADELA CECILIA MERA ARO, Dra.
Vocal



Lic. MAYA FABABA RODRIGUEZ, Mgr.
Asesora




28% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 25%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 25%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Con profundo amor y gratitud, dedico esta investigación a mis padres Jorge Barbarán y Doris Sajami, así como a mi hermana Lorena Barbarán Sajami. Su apoyo inquebrantable, paciencia y aliento constante han sido la brújula que guió mi camino en este viaje académico. A través de sus sacrificios y ejemplo, han sembrado en mí la semilla del conocimiento y el valor de la perseverancia. Que este trabajo sea un modesto tributo a su dedicación y amor incondicional. A ustedes, quienes han sido mi roca y mi inspiración, les dedico cada palabra escrita y cada descubrimiento alcanzado.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a esta investigación. En primer lugar, agradezco a mi asesora Mgr. Maya Fababa Rodríguez, así también, a la Dra. Ynés Amanda de la Puente Gonzales y a la Dra. Nora de los Milagros de la Puente Acosta por su orientación experta y constante apoyo. Sus conocimientos fueron fundamentales para dar forma a este estudio. Agradezco a mis colegas y colaboradores por enriquecer este trabajo con sus ideas y dedicación. Mi gratitud se extiende a los docentes de cada una de las instituciones educativas inmersas en el estudio. A mi familia, les agradezco su amor incondicional y apoyo emocional. Finalmente, agradezco a todos los participantes del estudio por su colaboración. Sin ellos, este proyecto no habría sido posible. Su tiempo y experiencia fueron invaluable. Este logro es el resultado del esfuerzo colectivo y estoy profundamente agradecida por cada contribución.

Gracias infinitas a mis padres, señora e hijos por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, han sido el pilar de este logro.

ÍNDICE

	Página
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADOS Y ASESORA	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases teóricas	9
1.3 Definición de términos básicos	21
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS E VARIABLES	24
2.1 Formulación de hipótesis	24
2.2 Variables y su operacionalización	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2. Diseño muestral	34
3.3. Procedimientos de recolección de datos	38
3.4. Procesamiento y análisis de datos	40
3.5 Aspectos éticos	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	41

CAPITULO V: DISCUSIÓN	70
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	79
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	82
CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	84
ANEXOS	89
1: Matriz de consistencia	90
2: Instrumento de recolección de datos	92
3: Informe de validez y confiabilidad	97
4: Constancia de validación por juicio de expertos	107

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Media y desviación estándar del Liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del distrito de Iquitos	41
Tabla 2. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.	42
Tabla 3. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 2: obtención y asignación de recursos de manera estratégica	43
Tabla 4. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 3: planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	45
Tabla 5. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 4: promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	46
Tabla 6. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 5: asegurar un entorno ordenado y de apoyo	48
Tabla 7. Media y desviación estándar del Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Iquitos	49
Tabla 8. Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño docente	50
Tabla 9. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes	52
Tabla 10. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	53
Tabla 11. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	55
Tabla 12. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	56
Tabla 13. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 5 relación con los estudiantes	58
Tabla 14. Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a y Shapiro-Wilk de la variable liderazgo Pedagógico	59
Tabla 15. Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a y Shapiro-Wilk de la variable desempeño docente	60
Tabla 16. Nivel de correlación entre la variable 1 Liderazgo pedagógico y la variable 2 Desempeño docente	61

Tabla 17.	Nivel de correlación entre la DX1 establecimiento de metas y expectativas y la DY 1 Desempeño pedagógico	62
Tabla 18.	Nivel de correlación entre la DX2 Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la DY2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	64
Tabla 19.	Nivel de correlación entre la DX3 planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la DY3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	65
Tabla 20.	Nivel de correlación entre la DX4 promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la DY4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	67
Tabla 21.	Nivel de correlación entre la DX5 Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la DY5 relación con los estudiantes	68

INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.	42
Figura 2. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 2: obtención y asignación de recursos de manera estratégica	44
Figura 3. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 3: planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	45
Figura 4. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 4: promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	47
Figura 5. Frecuencia y porcentajes de la dimensión 5: asegurar un entorno ordenado y de apoyo	48
Figura 6. Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño docente	51
Figura 7. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes	52
Figura 8. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	54
Figura 9. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	55
Figura 10. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	57
Figura 11. Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 5 relación con los estudiantes	58

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue explicar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023. Por lo que el tipo de investigación fue no experimental de diseño correlacional - descriptivo. También el estudio contó con una población de 220 docentes y con una muestra de 140 docentes que se obtuvo mediante muestreo probabilístico de afijación proporcional. El instrumento de recolección de datos fueron los cuestionarios de liderazgo pedagógico y desempeño docente. Los resultados obtenidos en la variable 1 revelan que el liderazgo pedagógico se encuentra en la categoría alta con una media = 79,56 de 100 y la variable 2 se encuentra en la categoría destacado con una media de 77,74 de 100. El estudio concluye que entre las variables de Liderazgo pedagógico y desempeño docente de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente es de 1.000, lo que indica una correlación perfecta y positiva entre las dos variables. El valor de significación (p-valor) es 0.000, menor que 0.01, lo cual sugiere que la correlación es altamente significativa.

Palabras clave: desempeño, liderazgo, docente, metas, recursos

ABSTRACT

The objective of the present study was to explain the influence of pedagogical leadership on teacher performance in early childhood educational institutions in the district of Iquitos in 2023. The research was non-experimental with a correlational-descriptive design. The study population consisted of 220 teachers, and the sample, obtained through proportional stratified random sampling, included 140 teachers. Data were collected through questionnaires on pedagogical leadership and teacher performance. The results show that pedagogical leadership falls into the high category, with a mean score of 79.56 out of 100, while teacher performance is classified as outstanding, with a mean score of 77.74 out of 100. The Pearson correlation between pedagogical leadership and teacher performance is 1.000, indicating a perfect and positive correlation between the two variables. The significance value (p-value) is 0.000, less than 0.01, suggesting that the correlation is highly significant and not due to chance. Therefore, the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: performance, leadership, teacher, goals, resources.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo pedagógico se refiere al conjunto de acciones y estrategias implementadas por los líderes educativos para promover un entorno de enseñanza y aprendizaje efectivo, mientras que el desempeño docente se centra en las habilidades y competencias de los profesores para lograr resultados positivos en el proceso educativo (Leithwood, 2021).

Actualmente la educación tiene una gran meta que alcanzar, así como aprovechar las oportunidades que el entorno educativo tiene para lograr objetivos institucionales y pedagógicos. (Acosta, D. 2017). El sistema educativo en Latinoamérica cuenta con las herramientas y recursos medianamente efectivos para hacer que la educación sea un proceso de calidad, (Ordóñez, C. et al. 2020). Es por eso, que las instituciones educativas en los países latinoamericanos deben contar con líderes que proyecten sus metas al logro de la excelencia con metas claras y alcanzables, que cambien la visión de construcción del conocimiento y el desarrollo de nuevos procesos a partir de una buena gestión educativa con liderazgo pedagógico, además que los líderes enfrenten situaciones personales y de convivencia con la comunidad educativa; y por último afrontar el futuro incierto de manera profesional. (Krueger, 2020).

Es así que en este estudio se formuló la siguiente interrogante general de investigación: ¿Cuál es la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?; así mismo, se tuvo como interrogantes específicas: a) ¿Cuál es la relación del establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?; b) ¿Cuál es la relación de la obtención y asignación de recursos en forma

estratégica con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?; c) ¿Cuál es la relación de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?; d) ¿Cuál es la relación de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?; e) ¿Cuál es la relación de asegurar un entorno ordenado y de apoyo con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?

De igual manera se formuló el objetivo general: Determinar la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023. También se formularon los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación del establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023; b) Establecer la relación de la obtención y asignación de recursos en forma estratégica con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023; c) Identificar la relación del planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023; d) Determinar la relación de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial

del distrito de Iquitos 2023; e) Identificar la relación de asegurar un entorno ordenado y de apoyo con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Esta investigación se justificó a partir de la importancia en determinar las estrategias de liderazgo pedagógico del directivo en relación al desempeño docente, porque existen limitaciones en la práctica pedagógica de los docentes, El desempeño de los docentes como parte de los cambios que puedan generar logros de aprendizaje en los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023. Así mismo, el estudio fue socialmente relevante, porque los beneficiarios directos serán los niños y niñas de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023, pues pudieron mejorar el aprendizaje a partir del mejoramiento del desempeño docente. Así también los docentes quienes mejoraron sus capacidades de enseñanza. La directora de la institución educativa, fue otra beneficiaria porque los resultados de este estudio le dieron un amplio bagaje de estrategias y recomendaciones para mejorar su liderazgo pedagógico. Finalmente, otro beneficiario fue la Gerencia Regional de Loreto porque podrá orientar futuros fortalecimientos a directivos en liderazgo pedagógico para la mejora del desempeño docente en el nivel inicial. Para desarrollar el presente estudio se consideró a 48 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023. Se ha tomado en cuenta a esta institución educativa, por qué se considera que es la más representativa en número de docentes y así se pueda investigar las variables de estudio de liderazgo pedagógico y desempeño docente. Esta investigación fue viable o factible porque la investigadora dispone de tiempo espacio para realizar esta investigación y sobre todo las actividades previstas. Así mismo, se contó con la ayuda necesaria de las personas involucradas y con los

recursos humanos necesario para la ejecución del tema de investigación. Así como los asesores, directivos de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023, docentes, y expertos que validaron los instrumentos de recolección de datos. Además, se contó con los recursos financieros y materiales planificados en el presupuesto para solventar el estudio y los materiales que se utilizaron para las necesidades del desarrollo de la investigación.

El estudio consideró posibles limitaciones en relación al alcance de la muestra, la duración, los criterios de inclusión y exclusión, así como la metodología empleada. Estos factores pudieron influir en la interpretación de los resultados. Además, se consideraron posibles errores de medición debido a deficiencias en el diseño del instrumento de recolección de datos y la selección de participantes. Se reconocieron limitaciones adicionales en variables contextuales como estilos de aprendizaje, formación sociocultural, estilos de vida y creencias religiosas. Estas limitaciones se consideraron al interpretar los hallazgos del estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Internacionales

En este contexto, se encontraron antecedentes internacionales, así como el estudio de Suárez (2018), quien investigó el desempeño docente y el rendimiento colegial en el área de matemáticas en la Institución Educativa "Carlos Julio Arosemena" del Cantón, Ecuador, durante el año 2016. El objetivo fue identificar la correlación entre el desempeño del docente y la productividad de los estudiantes en el curso de matemática. La investigación asumió un diseño metodológico de tipo puro o elemental, con un enfoque descriptivo correlacional y de tipo no experimental-transversal. La población incluyó a 200 estudiantes de matemáticas y 60 docentes de la institución educativa, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 50 estudiantes y 18 docentes. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre el desempeño del educador y la productividad de los estudiantes, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0,817$ y un valor de significancia de $p = 0,00$ ($p < 0,05$), lo cual indica una relación positiva y significativa. Concluyendo que, Los hallazgos, respaldados por un coeficiente de correlación alto ($Rho = 0,817$) y un nivel de significancia estadística ($p = 0,00$), enfatizan la relevancia de fortalecer las competencias docentes para optimizar el aprendizaje de los estudiantes, sugiriendo que mejoras en la calidad de la enseñanza pueden resultar en mayores logros académicos.

El artículo de Contreras y Jiménez (2017) se centró en examinar cómo los diferentes métodos de liderazgo afectan el ambiente escolar en Cundinamarca,

Bogotá (2016). La población estaba compuesta por personal de supervisión, administrativo e instructivo, con una población de 240 docentes y una muestra de 80 personas. Los hallazgos sugieren que el 63% cree que la gobernanza no fomenta una atmósfera ventajosa y el 54% considera que el entorno organizacional refleja métodos de liderazgo deficientes. Con un valor de $p < 0,05$ se infiere que existe un impacto considerable entre ambas variables. Las pautas positivas en el lugar de trabajo son esenciales según la investigación, aprovechar los comportamientos positivos de los líderes puede fomentar un cambio organizacional efectivo. En conclusión, el estudio muestra que los métodos de liderazgo afectan significativamente el ambiente escolar, con $p < 0,05$, indicando un impacto considerable. Esto subraya la importancia de estilos de liderazgo positivos para mejorar el entorno organizacional y facilitar un cambio efectivo en la institución.

Así también se tiene un estudio que detalla el marco o referente que indica Acuña y Bolívar (2019) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”, esta investigación asumió el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño correlacional, transversal. Se formuló objetivo general de realizar el análisis de la relación entre el liderazgo y los modelos de gestión en una institución de Barranquilla – Colombia”, se trabajó con una muestra de 47 docentes, directivos, coordinadores y psico orientadores, quienes desarrollaron un cuestionario de estilo de liderazgo como parte de la recolección de la información para su estudio y análisis. Los resultados reportan que existe relación entre los estilos de liderazgo y modelos de gestión educativa ($r = .353$, $p < 0.05$). También, se tiene como resultado que el “estilo de liderazgo predominante de acuerdo a la información que dan los docentes encuestados es el

estilo liderazgo democrático y que existe un nivel medio alto de gestión orientado a la calidad. Concluye que, el estudio demuestra una relación significativa entre los estilos de liderazgo y los modelos de gestión educativa en la institución estudiada, con un valor de $p < 0,05$ y una correlación moderada ($r = 0,353$). Esto destaca el predominio del liderazgo democrático y una gestión orientada a la calidad.

Nacionales

También, sumado a los antecedentes internacionales tenemos los siguientes antecedentes nacionales:

Rafael y Orbegoso (2019) hicieron un estudio cuyo título es “Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente” este estudio es de tipo no experimental, adoptó el diseño correlacional de corte transversal, teniendo como objetivo general determinar que el liderazgo pedagógico de los directivos influye significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de Pucallpa”; delimitó la muestra de 158 docentes contratados en esas instituciones educativas, a los cuales se les aplicó un cuestionario para recolectar la información requerida para el estudio. Los resultados que se obtuvieron ayudaron a determinar si el liderazgo pedagógico de los directivos tiene una relación significativa con el desempeño docente según el resultado de Cox y Snell = 0.426. El resultado también demuestra que una de las características que puede favorecer el desempeño docente está relacionada con el liderazgo educativo, dando la oportunidad al docente de tener mejor manejo de trabajo en equipo, y le brinda herramientas para mejorar su práctica pedagógica. Concluyendo que, el estudio revela que el liderazgo pedagógico de los directivos tiene una relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas de Pucallpa, con un valor

de significancia de Cox y Snell = 0.426. Esto sugiere que el liderazgo educativo mejora el trabajo en equipo y la práctica pedagógica.

En su tesis “Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la institución educativa Perú Japón, Los Olivos 2019”, Guimarey (2019) desarrolló una investigación de diseño no experimental y enfoque descriptivo-correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en dicha institución. La muestra estuvo conformada por 44 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para medir las variables. Los resultados revelaron que existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico y calidad educativa ($r = 0.356$, $p < 0.01$). Además, se demostró una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y las dimensiones de calidad educativa, como eficiencia, eficacia, pertinencia y equidad. Sin embargo, el análisis de datos mostró una relación débil con la dimensión de relevancia, indicando que el liderazgo pedagógico no impacta necesariamente en todos los aspectos de la calidad educativa percibida.

Luperdi (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa El Salvador”, investigación de tipo no experimental, con diseño correlacional - transversal, formuló el objetivo general determinar la relación entre las variables en un contexto educativo superior, delimito la muestra de 72 docentes de diferentes niveles educativos de la institución educativa, usó la técnica de la encuesta y cuyo instrumentos fueron un cuestionario de liderazgo transformacional y una ficha de observación de gestión pedagógica en el aula. El estudio llegó a los resultados que muestran la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica ($r = .656$, $p < 0.01$). Estos resultados ayudan a llegar a la

conclusión que el estilo de liderazgo transformacional es un elemento muy importante para el desarrollo de la gestión pedagógica, en función que si el docente los practica positivamente y pueda así lograr un mejor desempeño en su práctica pedagógica.

Locales

No se encontró antecedentes en el repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo pedagógico

Los docentes actualmente tienen la oportunidad de promoverse como directores de las instituciones educativas y cuando esto sucede debe decidir qué tipo de liderazgo se debe asumir cuando se es directivo, se debe tener en cuenta las siguientes ideas:

¿Qué Liderazgos deben asumir los líderes que dirigen instituciones educativas? Hay varios tipos de liderazgo, entre ellos el liderazgo transformacional, Liderazgo innovador, liderazgo orientado al logro de metas. (Ancajima, F. 2015). Sin embargo, las instituciones educativas adoptan un liderazgo educativo y lo orientan a una evaluación continua en busca de la mejora de aprendizajes de los alumnos. Es decir, la institución educativa que está en búsqueda de progreso, tendrá éxito y buen prestigio si desarrolla de manera permanente los procesos de autoevaluación, con el fin de diagnosticar sus fortalezas y debilidades, conocer sus amenazas y oportunidades con la finalidad de tomar decisiones, añadiendo a esto, asumir un

liderazgo que ve el cumplimiento de funciones administrativas y de gestión de manera más ampliada. (Parra, 2018).

Esta visión más ampliada se refleja a partir del liderazgo educativo, el cual se sustenta en la acción de liderar innovaciones de mejora en el aspecto pedagógico para de esta manera tener logros de aprendizajes de los estudiantes, quienes deben tener las mismas oportunidades que tiene cualquier escuela a nivel mundial, que los procesos en estos aspectos sean pertinentes y significativos desde el liderazgo que los directivos ejercen asumiendo el rol de líderes de su institución educativa. (Hidalgo, R. y Orbegoso, V. 2019).

A partir de ello, las personas que asumirán funciones directivas tienen que reflexionar sobre el tipo de liderazgo que desean adoptar para agrupar a la comunidad educativa en tareas comunes, teniendo como objetivo que todas las personas que integran la comunidad educativa internalicen el propósito en el cual los estudiantes puedan aprender y así los recursos pedagógicos, financieros y humanos converjan para el logro de objetivos de trabajos realizados en equipo. Es importante delimitar el liderazgo de los directores y docentes de las instituciones educativas de manera articulada para definir la calidad y el éxito y de esta manera innovar los colegios y finalmente mejorar la educación, es así, que será necesario tener personas que desarrollen habilidades de liderazgo tanto en las Instituciones Educativas como fuera de ellas (Sánchez, 2016).

Los resultados identifican la necesidad de tener líderes éticos y dinámicos, que articulen los diferentes contextos económicos, sociales, y culturales. Se tiene como resultado que hay aspectos y características muy bien definidas que debe tener un líder: conocimiento, dinamismo, carisma, empatía, competencias y aptitudes

positivas y asertivas para que pueda tomar buenas decisiones en situaciones y retos que tendrá que afrontar en el día a día que tendrá en la institución educativa la cual dirige. (Antolines, M., et al. 2020).

Así mismo, los investigadores coinciden en que es de mucha importancia para los líderes articularse con los contextos que el mundo competitivo y global demanda, contextos como la tecnología y competencias laborales. Es lógico entonces que en la actualidad las instituciones educativas centren sus ojos en el “liderazgo pedagógico”, un liderazgo que se articule a los cambios, a las diversas situaciones educativas, administrativas e institucionales, que influya de manera positiva con los miembros de su escuela, convergiendo en un adecuado clima organizacional, motivando a sus seguidores y que contribuya al a partir de la implementación de estrategias para la consecución de metas como es la tan anhelada calidad educativa en cada uno de los países de américa latina.

1.2.2 Dimensiones del Liderazgo Pedagógico

De acuerdo a Bolívar (2010) mencionado por MINEDU (2014) en el Marco del buen desempeño directivo, el liderazgo pedagógico tiene 5 dimensiones, las cuales son:

1. **Establecimiento de metas y expectativas**, esta dimensión refiere a la necesidad de considerar metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara y oportuna a las miembros de la comunidad educativa, e involucrar al personal docente en el proceso, de tal forma que se consiga claridad y consenso acerca de las metas.

2. **Obtención y asignación de recursos de manera estratégica**, el líder pedagógico debe tener como meta prioritaria los recursos: personas, medios y tiempo. Tener en claro acerca de los recursos que no se están obteniendo, enfoque coherente y conjunto del mejoramiento escolar, capacidades críticas para obtener recursos.
3. **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**, en este caso el líder pedagógico debe implicarse directamente en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando retroalimentación formativa y sumativa a los docentes. Así mismo, tiene que centrar su liderazgo en la calidad de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje. Coherencia y alineación entre clases, cursos y diferentes escuelas.
4. **Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado**, el liderazgo pedagógico debe estar orientado a promover, y a vincular su participación directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Cuánto más dominio tenga en el liderazgo implica mayor influencia en los docentes.
5. **Asegurar un entorno ordenado y de apoyo**, una misión principal del líder pedagógico es proteger el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones, brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso que cada maestro debe tener.

1.2.3 Desempeño docente

MINEDU (2016) define el desempeño docente como la orientación que les facilita su desarrollo como docente desde una reflexión crítica de su labor basada en la adquisición de competencias deseadas las cuales tiene que desarrollarlas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. La práctica y reflexión permanente darán la oportunidad de afianzar y desarrollar las competencias pertinentes, a razón que una competencia no se desarrolla de manera rápida e inmediata. El docente en el sistema educativo tiene un rol trascendental, pues el docente viene a ser un nexo principal que tiene contacto con los estudiantes.

El docente utiliza creativamente todos sus recursos para llegar al estudiante mediante sus conocimientos. El desempeño docente también tiene relación con el clima organizacional de la institución educativa y la consideración que el director tenga con el docente. Un docente que no tiene motivación, que no se aplauda sus logros su rendimiento como docente será inadecuado como resultado de la pobre valoración que el director o directivos hagan sobre su práctica pedagógica.

Un docente tendrá buen rendimiento cuando considere que está a gusto en la institución educativa en la cual trabaja creativamente y es libre de tomar decisiones en su rol de docente y que confían en el trabajo que realiza. Así también, el docente tendrá buenos logros cuando se preocupe de estar capacitado y pueda desarrollar sus habilidades de manera competente con sus estudiantes; el docente, al estar la mayor parte del tiempo en clases, tiene mayor interacción con sus estudiantes y consecuentemente tiene que buscar estrategias que logren aprendizajes pertinentes y significativos en ellos.

Es así que, resolver los problemas de los estudiantes impulsa a los docentes a buscar estrategias adecuadas para la enseñanza. Además, deben estar atentos a

las emociones de los estudiantes y controlar las propias, ya que sirven de ejemplo para sus alumnos.

1.2.3.1 Dimensiones del desempeño docente

MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Docente establece cuatro dominios y en cada dominio se establece las competencias y desempeños que deben alcanzar los docentes, los cuales se detallan como sigue:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1:

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Desempeños:

1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

Competencia 2:

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso

de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Desempeños:

1. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
2. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
3. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
4. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses y necesidades de los estudiantes.
5. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
6. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
7. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3:

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeños:

Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

1. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
2. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
3. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
4. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
5. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
6. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Competencia 4:

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Desempeño:

1. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
2. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
3. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
4. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
5. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
6. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.
7. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Competencia 5:

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa.

1. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
2. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
3. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
4. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
5. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos de aprendizaje.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6:

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Desempeños:

1. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
2. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.
3. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Competencia 7:

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desempeños:

1. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
2. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
3. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**Competencia 8:**

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Desempeños:

1. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
2. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
3. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Competencia 9:

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeños:

1. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
2. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Dominio V: Relación con los estudiantes**Competencia 10:**

El docente demuestra la capacidad de establecer relaciones positivas y efectivas con los estudiantes, basadas en una comunicación clara, empatía y respeto. Esta competencia implica la habilidad para comprender y satisfacer las necesidades de los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje inclusivo y de apoyo. A

través de una comunicación abierta y efectiva, el docente fomenta la participación activa de los estudiantes y contribuye al desarrollo de su potencial académico y personal (García, 2021).

Desempeños:

1. Comunicación clara y efectiva con los estudiantes, utilizando un lenguaje accesible y apropiado para su nivel educativo
2. Demostración de empatía hacia los estudiantes, mostrando comprensión de sus necesidades y preocupaciones
3. Disponibilidad para brindar apoyo adicional, aclarar dudas y proporcionar orientación a los estudiantes, ya sea a través de horas de oficina, correo electrónico u otros medios de comunicación
4. Fomento de interacciones positivas y un ambiente de respeto en el aula, reconociendo y celebrando los logros de los estudiantes
5. Adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes, incluyendo la diferenciación de la enseñanza para atender a diversos estilos de aprendizaje y necesidades especiales

1.3 Definición de términos básicos

Liderazgo: (Kaufman & Gomez, 2019) define que liderazgo es el proceso por el que una persona (el líder) obtiene el compromiso interno de otros (los seguidores) para llegar a cabo una misión actuando en línea con los valores del grupo. El liderazgo es conseguir lo que no se puede tomar por la fuerza, merecer lo que solo se puede dar libremente. El compromiso interno de los seguidores no puede

obtenerse con premios y castigos. Sólo puede inspirarse a través de la creencia de que dar lo mejor por la empresa engrandece la vida del seguidor.

Liderazgo pedagógico: (Jara, 2020, pág. 2) lo define como un estilo de ser y actuar; se genera y consolida al seleccionar y adquirir capacitación en competencias de mayor relevancia. Permite identificar elementos medulares del líder: sus competencias humanas, técnicas y de gestión. Así puede obtener apoyo cabal de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Desempeño: Se refiere al desempeño de las tareas y responsabilidades que las personas asumen en su trabajo y los resultados alcanzados. Se trata de la capacidad para lograr metas establecidas, demostrar competencia y lograr resultados efectivos y eficientes (Capelli, 2020), En relación a educación el desempeño se refiere al cumplimiento de los lineamientos que da el Ministerio de Educación del Perú para los logros de aprendizaje, es así que el desempeño se mide a través de diferentes métodos, como exámenes, pruebas estandarizadas, proyectos, evaluaciones formativas y observaciones. Estas evaluaciones permiten medir el progreso de los estudiantes, identificar áreas de fortaleza y debilidad, y brindar retroalimentación para el desarrollo y mejora continua. (Minedu, 2017).

Desempeño docente: Se refiere a la capacidad y eficacia de los docentes para cumplir con sus responsabilidades educativas y lograr resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes. Se trata de la capacidad del docente para planificar y organizar actividades de aprendizaje, promover el aprendizaje de los estudiantes, evaluar su éxito y crear un ambiente que promueva el desarrollo profesional y socioemocional. (Darling-Hammond & Adamson, 2020). El desempeño de los docentes se puede evaluar mediante una variedad de métodos, como la

observación en el aula, la evaluación por pares, la retroalimentación de los estudiantes y el análisis de la evidencia del aprendizaje. Estas evaluaciones brindan información sobre las fortalezas y debilidades de la facultad, lo que permite identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

2.1.2 Hipótesis específicas

- El establecimiento de metas y expectativas se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.
- La obtención y asignación de recursos en forma estratégica se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.
- La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.
- La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.
- Asegurar un entorno ordenado y de apoyo se relaciona significativamente con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categoría	Valores de la categoría	Instrumento
Variable independiente(X) Liderazgo pedagógico	Es una forma de ser y actuar, en la cual se va generar y se va a consolidar al seleccionar y se adquiere una capacitación en competencias de mayor relevancia.	Cualitativa	<p>D1: Establecimiento de metas y expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La directora como líder pedagógica establece metas claras y se centra en lo que se quiere la comunidad educativa • La directora establece metas fáciles de medir • La directora establece metas y si son muy grandes las subdivide para facilitar el logro de ellas • La directora establece metas realistas de acuerdo a la comunidad educativa • La directora establece el tiempo de manera precisa y oportuna para el logro de las metas <p>D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</p> <ul style="list-style-type: none"> • La directora asigna los recursos con la finalidad de lograr objetivos formulados en PEI • La directora previa a la asignación de recursos identifica a aquellos que están disponibles en la I.E. 	Ordinal	Deficiente Regular Bueno Excelente	00 -25 26 -50 51-75 76 -100	Cuestionario de escala Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

		<ul style="list-style-type: none"> • La directora y la comunidad educativa formulan proyectos para la obtención de recursos • La directora en el PEI establece claramente el alcance del mismo y el presupuesto para la obtención y asignación de recursos dentro de un cronograma. • La directora monitorea y evalúa el desarrollo del PEI. <p>D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <ul style="list-style-type: none"> • La directora determina el propósito del aprendizaje con base en las necesidades identificadas en los estudiantes. • La directora establece los criterios para recoger evidencia de aprendizaje sobre el progreso de los estudiantes. • La directora diseña y organiza situaciones estratégicas y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje • La directora considera espacios educativos, y su organización y reorganización para favorecer el propósito de aprendizaje • La directora coordina con los docentes al momento de planificar y evalúa la enseñanza y el currículo 				
--	--	---	--	--	--	--

			<p>D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</p> <ul style="list-style-type: none"> • La directora y los docentes elabora, desarrollan y evalúan el plan de capacitación docente. • La directora participa activamente en el desarrollo de capacidades. • La directora propicia el trabajo en equipo • La directora propicia • La comunidad de aprendizaje <p>D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> • La directora organiza las actividades administrativas e institucionales de acuerdo a su planificación • La directora vela para que la institución educativa este siempre limpia y ordenada • La directora apoya constantemente al docente para que el aula se mantenga organizada • La directora apoya a los docentes en las reuniones con los padres de familia. • La directora acepta sugerencias para mantener el entorno saludable y ordenado. 				
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Variable dependiente (Y)</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Se refiere a la capacidad y la eficacia que tienen los docentes para cumplir con sus responsabilidades educativas para lograr mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales. • Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel educativo que enseño • Diseño la secuencia y estructura de las secciones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. • Elabora la programación curricular analizando con mis compañeros el plan y contenido más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. • Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previos. 	<p>Ordinal</p>	<p>En inicio En proceso Satisfactorio Destacado</p>	<p>00 – 25 26 – 50 51 – 75 76 - 100</p>	<p>Cuestionario de escala</p> <p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>
--	---	---------------------	---	----------------	---	---	---

			<p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construyo asertivamente y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. • Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad en la que se está empezando valores y fortalezas para el logro de aprendizaje. • Desarrollo estrategia pedagógica y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven aprender. • Manejo diversas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven aprender. • Manejo diversa estrategias pedagógicas para entender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. • Comparto oportunamente los resultados de los aprendizajes de los estudiantes con sus familias y autoridades educativas y comunales para 				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>generar compromiso sobre los logros de aprendizaje.</p> <p>D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. • Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. • Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica y mejora de salida del servicio educativo de la escuela. • Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con los familiares en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes. • Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados. 	Ordinal			
--	--	--	---	---------	--	--	--

			<p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes. • Me comprometo a mejorar mi práctica pedagógica a partir de la reflexión en la comunidad docente. • Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela. • Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. • Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. <p>D5: Relación con los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de manera clara y efectiva con los estudiantes. • Muestra empatía hacia sus estudiantes demostrando comprensión y consideración 				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>por sus necesidades emocionales y académicas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Está disponible para sus estudiantes, ya sea a través de horas de trabajo, correo electrónico u otros medios de comunicación.• Fomenta interacciones positivas con los estudiantes contribuye a un ambiente de aprendizaje más saludable.• Reconoce y se adapta a las necesidades individuales de sus estudiantes demostrando una relación sólida.				
--	--	--	---	--	--	--	--

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación trata de encontrar posibles relaciones causales entre las variables, para poder determinar de qué manera influye o se relaciona la primera sobre la segunda, por tanto, es de tipo correlacional, así también, es transversal porque se medirá una sola vez las variables.

Es prospectiva desde el punto de vista de que el mismo investigador planifica sus instrumentos de recojo de información para sus mediciones, (fuentes o datos primarios). Se pretende que los resultados nos conduzcan al conocimiento actualizado, para poder plantear nuevas alternativas o nuevos procesos de investigación que conlleven a ofrecer más posibilidades de solución a esta problemática en estudio.

Es descriptiva porque se basa en la observación y descripción de fenómenos tal como se presentan en su entorno natural. Se caracteriza por la ausencia de manipulación intencional de variables o condiciones, y se centra en la recopilación y análisis de datos existentes o en la interpretación de información recopilada a través de métodos como la observación, entrevistas, análisis documental, encuestas o estudios de caso (Cervo & Bervian, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Godoy (2018) refiere que el diseño es correlacional está relacionada a la investigación no experimental, donde el investigador tratará de medir dos variables y evalúa la relación estadística, es decir la correlación entre ellas. Pretende mostrar que las variables actúan entre sí, tal es así, que si el investigador verifica que una de ella está teniendo cambios entonces la otra variable también lo está teniendo.

3.2. Diseño muestral

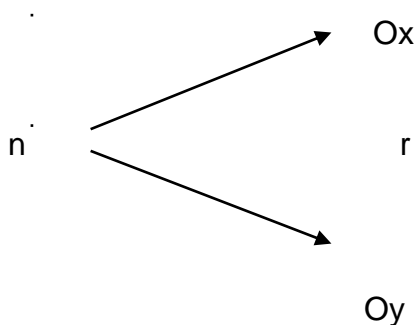
El diagrama de diseño planteado lo podemos representar por letras, donde:

Ox corresponde a la variable: Liderazgo pedagógico

Oy corresponde a la variable: Desempeño docente

El esquema a usar es:

Esquema del diseño de investigación es:



Dónde:

n: Es la muestra de la investigación

Ox: Observación del Liderazgo pedagógico

Oy: Observación del Desempeño docente

r: Relación entre las variables

3.2.1. Población

La población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que cumplen con ciertas características o criterios específicos y son de interés para el estudio.

La población proporciona la base para generalizar los resultados obtenidos de la muestra seleccionada y sacar conclusiones sobre un grupo más amplio (Leedy &

Ormrod, 2021). En este caso, la población está delimitada con las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos que son 220 docentes, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Población docente de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos, 2023

N°	Instituciones Educativas	Docentes
1	IEI N° 157 – Victoria Barcia Boniffati	45
2	IEI N° 159 – Niño de Jesús de Praga	18
3	IEI N° 162 – Los Honguitos	23
4	IEI N° 172 – Ángel de la Guarda	14
5	IEI N° 179 – El Piloto	10
6	IEI N° 312 - Grillito	15
7	IEI N° 342	15
8	IEI N° 359 – Mi dulce Casita	8
9	IEI N° 476 – Los Arbolitos	12
10	IEI N° 529 – San José	10
11	IEI N° 548 – Mi Mundo Infantil	22
12	IEI N° 593 – Mis Garabatos	11
13	IEI N° 691 – Rayitos de Esperanza	12
14	IEI N° 717	13
15	IEI N° 756 - Claverito	5
TOTAL		220

Fuente: Oficina de Nexus de la UGEL Maynas

3.2.2. Muestra

La muestra de investigación es un grupo de individuos, elementos o unidades que se selecciona intencionalmente de una población objetivo con el fin de realizar un estudio o investigación. La selección de la muestra se basa en criterios específicos y tiene como objetivo obtener una muestra representativa que permita obtener conclusiones y generalizaciones sobre la población más amplia (Hernández, Fernández & Baptista, 2021).

En este caso para determinar la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Cálculos

Marco muestral	N =	200
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	Z (1- $\alpha/2$) =	1.960
Prevalencia de docentes	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.046
Tamaño de la muestra	n =	140.00

Fuente: Instituciones Educativas del Distrito de Iquitos

El tamaño de muestra de la población informante estará constituido por 140 docentes, la determinación del tamaño de muestra por institución educativa se realizará por afijación proporcional de Neyman (Neyman, 1977). Tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Muestra de docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos, 2023

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE IQUITOS	TOTAL DOCENTES	%	Muestra proporcional
1	IEI N° 157 – Victoria Barcia Boniffati	42	0.190909091	27
2	IEI N° 159 – Niño de Jesús de Praga	15	0.068181818	10
3	IEI N° 162 – Los Honguitos	23	0.104545455	15
4	IEI N° 172 – Ángel de la Guarda	13	0.059090909	8
5	IEI N° 179 – El Piloto	9	0.040909091	6
6	IEI N° 312 - Grillito	12	0.054545455	8
7	IEI N° 342	12	0.054545455	8
8	IEI N° 359 – Mi dulce Casita	8	0.036363636	5
9	IEI N° 476 – Los Arbolitos	11	0.05	7
10	IEI N° 529 – San José	9	0.040909091	6
11	IEI N° 548 – Mi Mundo Infantil	24	0.109090909	15
12	IEI N° 593 – Mis Garabatos	10	0.045454545	6
13	IEI N° 691 – Rayitos de Esperanza	13	0.059090909	8
14	IEI N° 717	14	0.063636364	9
15	IEI N° 756 - Claverito	5	0.022727273	3
TOTAL		220	1	140

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión

Se incluirán en el estudio a todos los docentes nombrados y contratados de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos.

Criterios de exclusión

Se excluirán a los docentes que cuentan con licencia con goce o sin goce de haberes. Así también a los docentes que están en cargos directivos.

3.2.3. Muestreo

El muestreo es la subdivisión de la población (Araujo et al., 2023a). En el caso de la investigación el grupo muestral serán los 140 docentes quienes conforman la muestra probabilística y que fue obtenida mediante la fórmula estadística para poblaciones de marco muestral conocido (Supo y Zacarías, 2020). En este caso, se utiliza el muestreo estratificado con afijación proporcional al tamaño de muestra de cada estrato con las mismas características.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que tendrá ítems por cada variable de estudio y sus respectivas dimensiones definiéndose ambos términos:

Encuesta: Es una técnica de investigación que consiste en recopilar información mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a una muestra representativa de individuos o grupos. El propósito de la encuesta es obtener datos sobre opiniones, actitudes, creencias, características demográficas u otros aspectos relevantes para la encuesta (Saris & Gallhofer, 2020).

Cuestionario: Es una herramienta de recopilación de datos que consta de una serie de preguntas estructuradas y estandarizadas diseñadas para obtener información específica de los participantes de la investigación. Los cuestionarios suelen ser rellenados por los propios participantes, que responden a las preguntas por escrito o electrónicamente (Núñez, J. & Solano, J., 2019).

El cuestionario diseñado para el propósito de esta investigación en un primer momento consideró la dimensión del liderazgo pedagógico que es la variable independiente la misma que tiene cinco dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Todas estas dimensiones tienen 5 indicadores cada una y se considerará 1 ítem por indicador dando un total parcial de 25 ítems en la medición de la primera variable. La dimensión desempeño docente tiene cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por consiguiente, estos indicadores generarán cinco ítems cada uno dando un total de 20 ítems, dando un total de 45 ítems para.

En este estudio, se realizó la prueba de juicio de expertos haciendo uso del coeficiente de V de Aiken el cual es una prueba de medida utilizada en el análisis de regresión para evaluar la interacción de dos variables predictoras con respecto a la variable de resultado. La medida se deriva del estadístico R-cuadrado ajustado y proporciona información sobre el efecto de la interacción en el modelo de regresión. Es así que se utilizará esta prueba ya que permite valores que se pueden comparar estadísticamente según el tamaño de muestra de jueces seleccionados (Merino, 2023).

3.4. Procesamiento y análisis de datos

3.4.1 Procesamiento de datos

El procesamiento de la información se realizará utilizando el paquete estadístico SPSS-27.0.

3.4.2. Análisis de datos

La presentación del análisis de la información se realizará en cuadros y gráficos estadístico unidimensionales y bidimensionales. Para verificar las hipótesis se utilizará la estadística Chi cuadrado de Pearson.

3.5 Aspectos éticos

Los resultados de este estudio serán tratados con fines estrictamente académicos. Del mismo modo, se respetará y se mantendrá la identidad de los estudiantes en reserva al momento de publicarse los resultados. Además, las fuentes de información en el marco teórico serán debidamente y adecuadamente referenciadas con el estilo APA; de este modo se respetará el derecho de autor de los diferentes autores mencionados en esta investigación con el fin de evitar plagios de trabajos similares que ya fueron llevados a cabo anteriormente dentro del mismo campo de estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En este apartado se presentan el análisis de los resultados obtenidos con el cuestionario Liderazgo Pedagógico y desempeño docente.

Tabla 1.

Media y desviación estándar del Liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del distrito de Iquitos

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
LIDERAZGO PEDAGOGICO	140	57	94	79,56	8,069
N válido (por lista)	140				

Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

De acuerdo a lo que observa en la Tabla 1, la cual indica que se tomaron en cuenta 140 respuestas o mediciones para calcular los estadísticos, el valor más bajo registrado en la muestra es 57 y el valor más alto registrado en la muestra es 94. Teniendo una media de 79,56. Este es el promedio de todas las observaciones en la muestra, calculado sumando todos los valores y dividiendo entre el número de observaciones de 140. La desviación estándar es 8,069. Lo cual indica cuánto varían las observaciones con respecto a la media. Una desviación estándar más baja significa que los valores están más cerca de la media, mientras que una desviación estándar más alta indica una mayor dispersión de los datos. En resumen, el liderazgo pedagógico en esta muestra tiene una media de 79,56 con una desviación estándar de 8,069, y los valores oscilan entre 57 y 94. Esto sugiere que, en promedio, el liderazgo pedagógico es relativamente alto, pero con una variabilidad moderada entre las observaciones individuales.

Tabla 2.

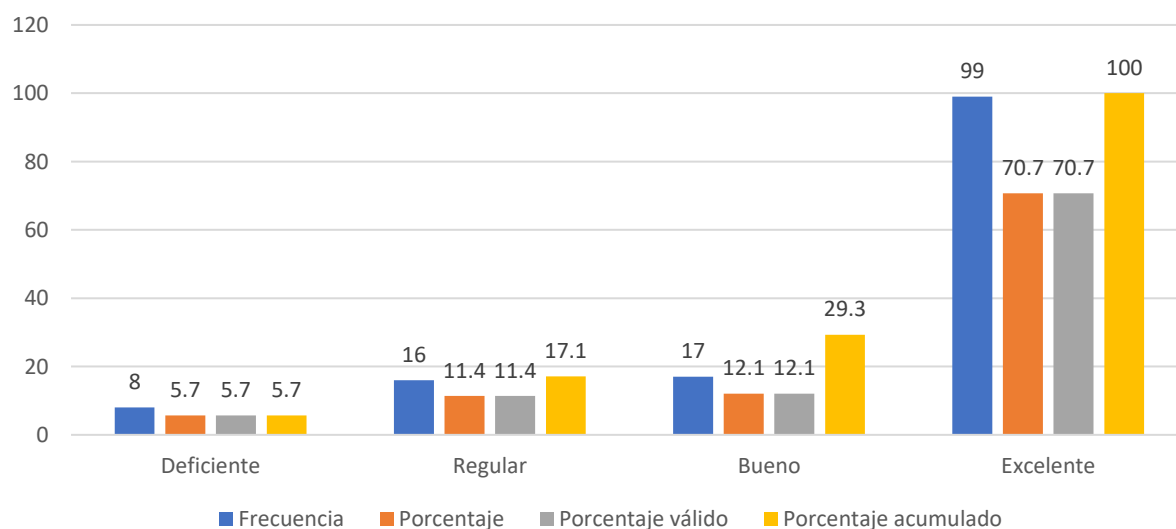
Frecuencia y porcentajes de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	5,7	5,7	5,7
	Regular	16	11,4	11,4	17,1
	Bueno	17	12,1	12,1	29,3
	Excelente	99	70,7	70,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

Figura 1.

Frecuencia y porcentajes de la dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.



Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

En la tabla 2 y figuras 1, se puede observar la distribución de respuestas para el Establecimiento de Metas y Expectativas en una muestra de 140 personas refleja una percepción mayoritariamente positiva. De las 140 personas encuestadas, un pequeño porcentaje (5,7%) evaluó el establecimiento de metas y expectativas como

deficiente, indicando que solo 8 personas consideran que este aspecto necesita una mejora significativa. Un grupo ligeramente mayor, que representa el 11,4% (16 personas), calificó esta dimensión como regular, lo que sugiere que, aunque no es totalmente ineficaz, todavía hay áreas que podrían beneficiarse de una mejora. Por otro lado, un 12,1% (17 personas) consideró que el establecimiento de metas y expectativas es bueno. Este grupo cree que se están haciendo las cosas de manera correcta en general, aunque podría haber margen para mejoras adicionales. La mayor parte de los encuestados, un notable 70,7% (99 personas), calificó el establecimiento de metas y expectativas como excelente. Esto indica una fuerte aprobación y satisfacción con este aspecto, sugiriendo que la gran mayoría de las personas perciben que las metas y expectativas se están estableciendo de manera muy efectiva. En resumen, la percepción general sobre el establecimiento de metas y expectativas es altamente positiva, con una abrumadora mayoría de los encuestados evaluándolo favorablemente.

Tabla 3.

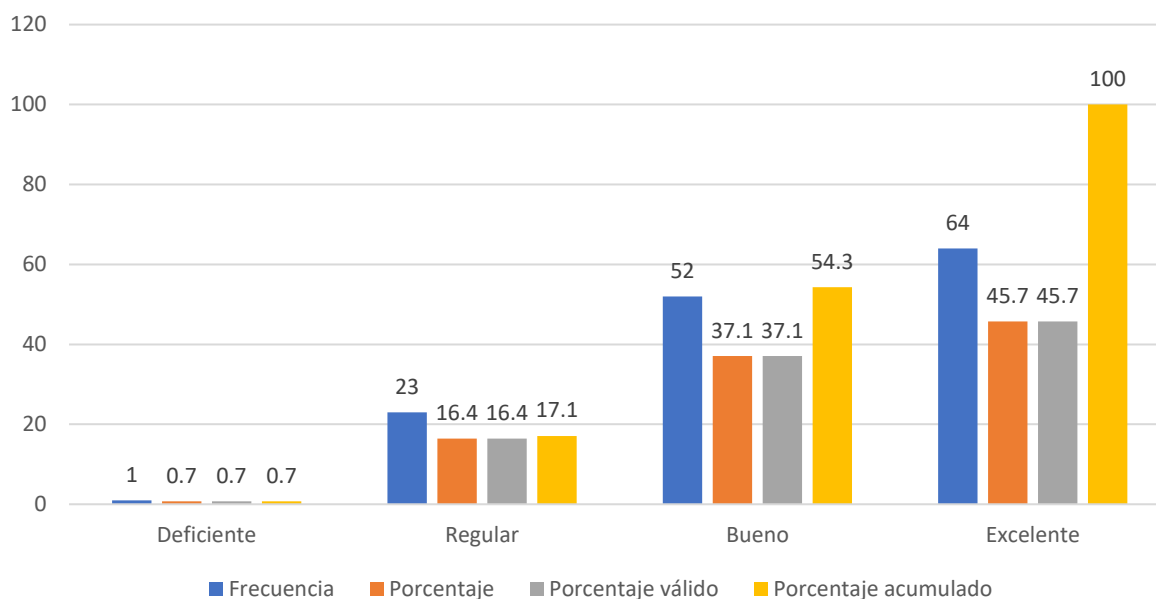
Frecuencia y porcentajes de la dimensión 2: obtención y asignación de recursos de manera estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	,7	,7	,7
	Regular	23	16,4	16,4	17,1
	Bueno	52	37,1	37,1	54,3
	Excelente	64	45,7	45,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

Figura 2.

Frecuencia y porcentajes de la dimensión 2: obtención y asignación de recursos de manera estratégica



Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

En la tabla 3 y Figura 2, se puede apreciar la distribución de respuestas para la D2: Obtención y Asignación de Recursos de Manera Estratégica en una muestra de 140 personas proporciona una visión detallada de cómo los encuestados perciben este aspecto. De las todas ellas, solo una persona (0,7%) evaluó la obtención y asignación de recursos de manera estratégica como deficiente, lo que indica que casi nadie ve este aspecto como gravemente problemático. Un 16,4% de los encuestados (23 personas) consideró que este aspecto es regular, sugiriendo que, se maneja de una manera aceptable, hay espacio para mejoras significativas. Este grupo percibe que se están haciendo esfuerzos, pero no se alcanzan niveles óptimos. Un 37,1% (52 personas) evaluó como buena, creyendo que los recursos se manejan de manera adecuada y eficaz, aunque siempre puede haber espacio para perfeccionar la estrategia. La mayoría de los encuestados, un 45,7% (64

personas), calificó como excelente, lo que indica una alta satisfacción con cómo se están manejando los recursos y sugiere que las estrategias implementadas son vistas como muy efectivas y bien ejecutadas. En resumen, la percepción general sobre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica es positiva, con una gran mayoría de los encuestados evaluándola favorablemente.

Tabla 4.

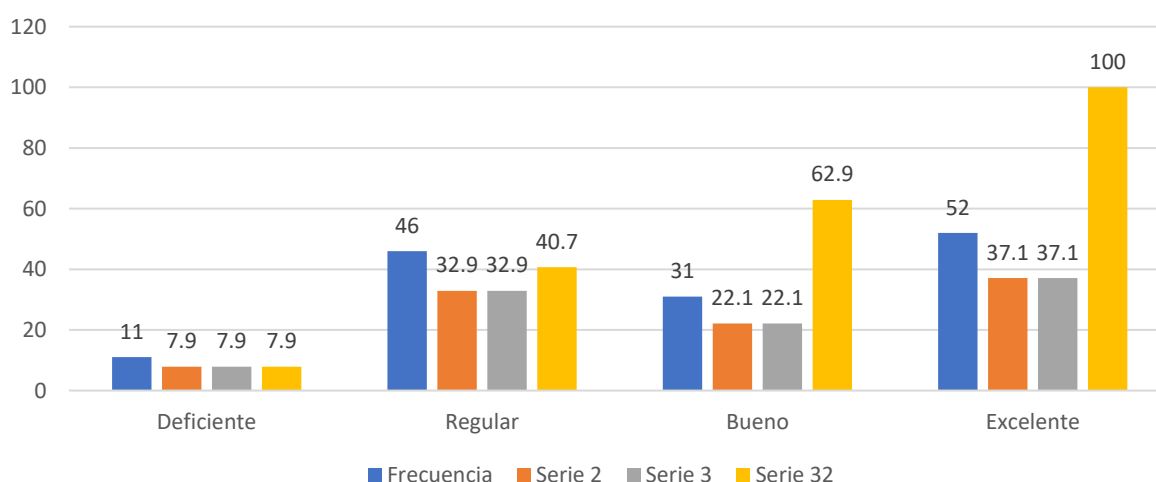
Frecuencia y porcentajes de la dimensión 3: planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	7,9	7,9	7,9
	Regular	46	32,9	32,9	40,7
	Bueno	31	22,1	22,1	62,9
	Excelente	52	37,1	37,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

Figura 3.

Frecuencia y porcentajes de la dimensión 3: planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo



Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

En la Tabla 5 y figura 3, se observa la distribución de respuestas para la D3: Planificación, Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y el Currículo de las 140 personas encuestadas, 11 (7,9%) evaluaron la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo como deficiente. Este pequeño porcentaje indica que una minoría percibe serias deficiencias en estos procesos, sugiriendo que hay áreas críticas que requieren mejoras. Un porcentaje significativo de los encuestados, 32,9% (46 personas), consideró que estos aspectos son regulares. Este grupo siente que, no alcanzan niveles óptimos y necesitan mejoras sustanciales para ser más efectivos. El 22,1% de los encuestados (31 personas) evaluaron como buenas. Este segmento cree que estos aspectos se manejan adecuadamente y de manera eficaz, aunque hay margen para mejoras adicionales. La mayor parte de los encuestados, un 37,1% (52 personas), calificó estos aspectos como excelentes, lo que indica una alta satisfacción y sugiere que las estrategias y procesos implementados son percibidos como muy efectivos y bien ejecutados. En resumen, la percepción general sobre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo es variada, pero en su mayoría positiva.

Tabla 5.

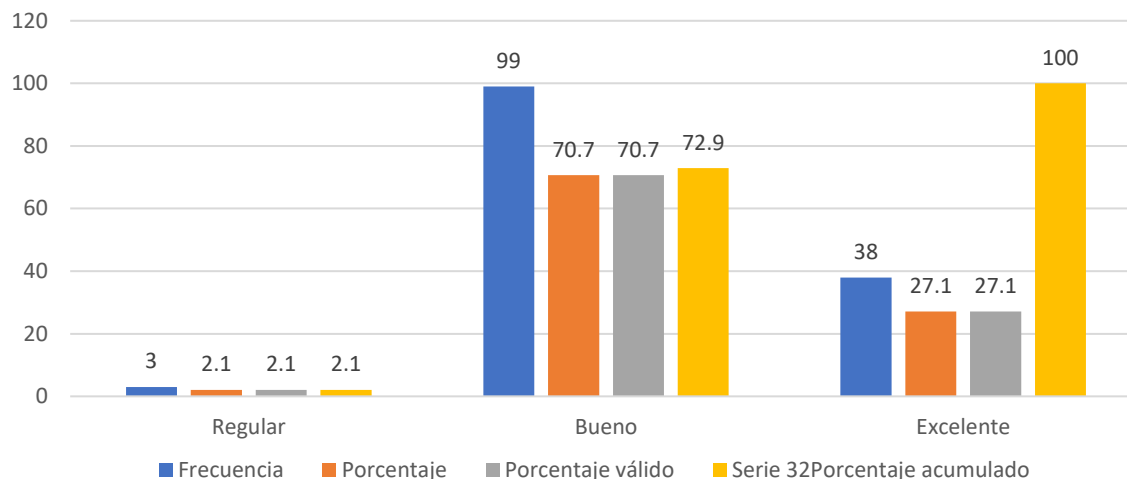
Frecuencia y porcentajes de la dimensión 4: promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	2,1	2,1	2,1
	Bueno	99	70,7	70,7	72,9
	Excelente	38	27,1	27,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

Figura 4.

Frecuencia y porcentajes de la dimensión 4: promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado



Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

En la Tabla 5 y figura 4 se puede observar que, de las 140 personas encuestadas sobre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, solo 3 (2.1%) consideraron que este aspecto es regular. Este pequeño porcentaje indica que casi nadie lo ve como deficiente, lo cual es positivo. La gran mayoría, un 70.7% (99 personas), evaluaron este aspecto como bueno, sugiriendo una fuerte satisfacción con las estrategias implementadas en este ámbito. Además, un 27.1% (38 personas) lo calificaron como excelente, destacando la efectividad y éxito de las estrategias actuales. Este grupo aprecia significativamente los esfuerzos realizados para fomentar el desarrollo profesional del profesorado. En resumen, la percepción general es altamente positiva. Con un 97.8% de los encuestados calificando la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado como buena o excelente, y solo un 2.1% considerándola regular, se puede concluir que las estrategias y esfuerzos en este

ámbito son mayoritariamente bien recibidos y valorados por la mayoría de los encuestados.

Tabla 6.

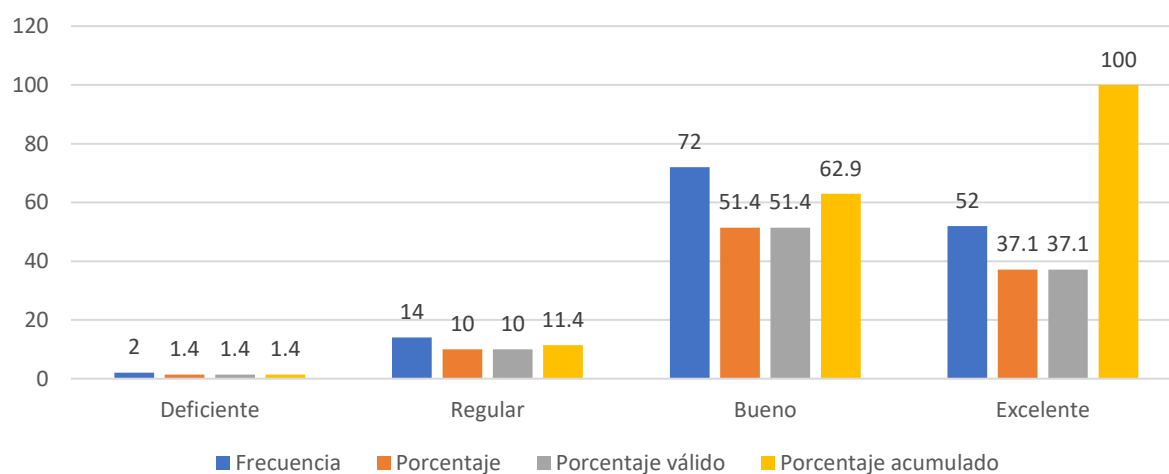
Frecuencia y porcentajes de la dimensión 5: asegurar un entorno ordenado y de apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	1,4	1,4	1,4
	Regular	14	10,0	10,0	11,4
	Bueno	72	51,4	51,4	62,9
	Excelente	52	37,1	37,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

Figura 5.

Frecuencia y porcentajes de la dimensión 5: asegurar un entorno ordenado y de apoyo



Fuente. Cuestionario Liderazgo Pedagógico y Base de datos SPSS v26

En la Tabla 6 y figura 5 se puede apreciar la distribución de respuestas para la D5: Asegurar un Entorno Ordenado y de Apoyo se tiene que, de las 140 personas encuestadas, solo 2 (1,4%) evaluaron este aspecto como deficiente, indicando que una mínima fracción de los encuestados percibe problemas serios en asegurar un

entorno ordenado y de apoyo. Un 10% de los encuestados (14 personas) consideraron que este aspecto es regular. Este grupo siente que, aunque se están haciendo esfuerzos para mantener un entorno ordenado y de apoyo, aún hay espacio para mejoras significativas y no se alcanzan niveles óptimos. La mayoría de los encuestados, un 51,4% (72 personas), calificaron este aspecto como bueno. Esto sugiere que una mayoría considera que el entorno es adecuadamente ordenado y de apoyo, manejado de manera eficaz, aunque siempre hay margen para perfeccionarlo. Un 37,1% de los encuestados (52 personas) evaluaron este aspecto como excelente, indicando un alto nivel de satisfacción con el entorno actual. Este grupo percibe que los esfuerzos para mantener un entorno ordenado y de apoyo son muy efectivos y bien ejecutados. En resumen, la percepción general sobre asegurar un entorno ordenado y de apoyo es predominantemente positiva. Con un 88,5% de los encuestados calificándolo como bueno o excelente, y solo un 11,4% viéndolo como regular o deficiente, se concluye que la mayoría considera efectivos los esfuerzos en mantener un entorno de apoyo y ordenado, aunque hay un pequeño reconocimiento de la necesidad de mejoras.

Tabla 7.

Media y desviación estándar del Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Iquitos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
DESEMPEÑO DOCENTE	140	48	97	77,74	10,036
N válido (por lista)	140				

Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

Los estadísticos descriptivos para la variable Desempeño Docente de acuerdo a una muestra de 140 observaciones indica que valor mínimo es de 48 y valor máximo de 97. El desempeño más alto registrado en la muestra es 97. Teniendo una Media de 77,74. Este es el promedio de todas las observaciones, lo que sugiere que el desempeño docente, en promedio, es bastante alto. La desviación estándar es de 10,036. Este valor indica la variabilidad de los datos en torno a la media. Una desviación estándar de 10,036 sugiere que hay una moderada dispersión en los valores de desempeño docente. En resumen, el desempeño docente en esta muestra tiene una media relativamente alta de 77,74 con valores que oscilan entre 48 y 97. La desviación estándar de 10,036 indica una variabilidad moderada en los puntajes de desempeño, lo que sugiere que, aunque la mayoría de los docentes tienen un desempeño similar al promedio, hay algunos que se desvían significativamente de este.

Tabla 8.

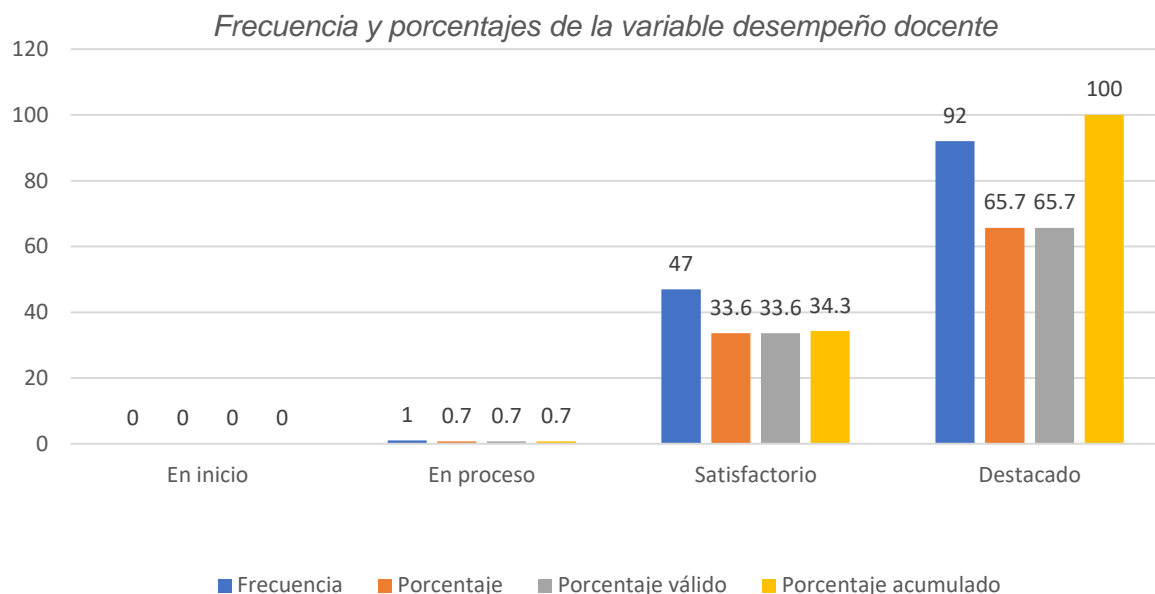
Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En proceso	1	,7	,7	,7
	Satisfactorio	47	33,6	33,6	34,3
	Destacado	92	65,7	65,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

Figura 6.

Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño docente



Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

En la Tabla 8 y figura 6 se puede observar la evaluación del Desempeño Docente se basa en la percepción de una muestra de 140 personas se tiene que, solo 1 persona, equivalente al 0,7% de la muestra, consideró que el desempeño docente es deficiente. Esto indica una percepción minoritaria de serias deficiencias en la calidad educativa proporcionada. Un total de 47 personas, representando el 33,6%, evaluaron el desempeño docente como regular. Este grupo sugiere que, aunque hay aspectos aceptables, existen áreas que podrían mejorarse para optimizar la enseñanza y el aprendizaje. La mayoría abrumadora de 92 personas, constituyendo el 65,7% de la muestra, calificaron el desempeño docente como bueno. Esta percepción positiva indica una alta satisfacción general con el nivel de enseñanza impartido y las habilidades de los docentes para cumplir con sus responsabilidades educativas. En resumen, mientras la mayoría de los encuestados están satisfechos con el desempeño docente, una proporción significativa señala áreas para mejorar.

La baja incidencia de calificaciones deficientes sugiere que, en general, el desempeño docente es percibido como efectivo, aunque siempre existe la oportunidad de ajustar y fortalecer las prácticas educativas para garantizar un aprendizaje óptimo.

Tabla 9.

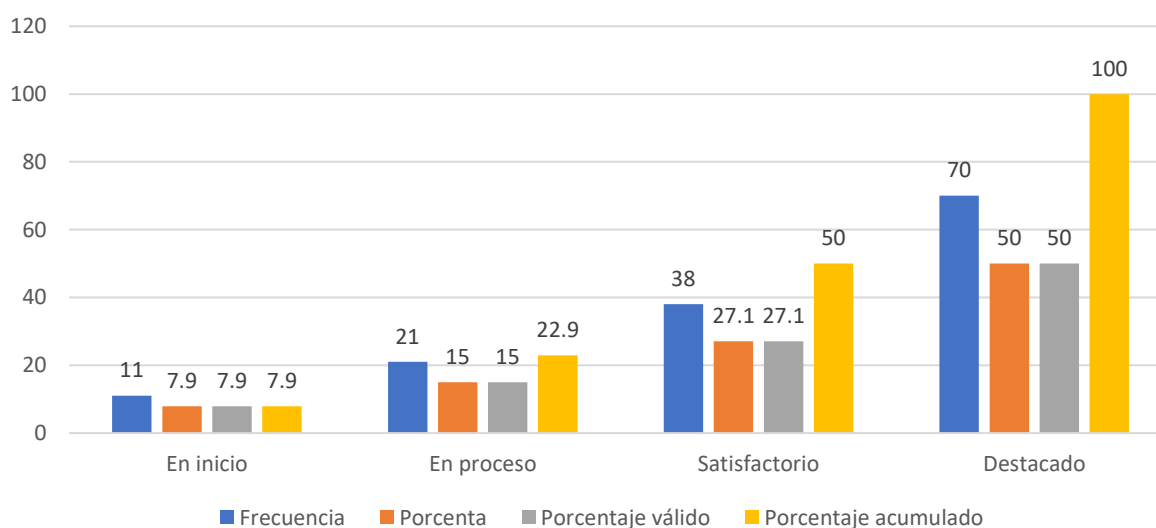
Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	11	7,9	7,9	7,9
	En proceso	21	15,0	15,0	22,9
	Satisfactorio	38	27,1	27,1	50,0
	Destacado	70	50,0	50,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

Figura 7.

Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

El análisis de la tabla de distribución de datos revela la frecuencia y porcentaje de casos en diferentes categorías de evaluación. En total, se han evaluado 140 casos. Se tiene En inicio que representa a aquellos casos que se encuentran en la etapa inicial. Hay 11 casos en esta categoría, lo que equivale al 7.9% del total. En proceso muestra que están en desarrollo. Hay 21 casos en esta categoría, representando el 15.0% del total. Cuando se suma este porcentaje al porcentaje acumulado anterior (7.9%), obtenemos un porcentaje acumulado de 22.9%. Esto significa que el 22.9% de los casos se encuentran "En inicio" o "En proceso". En el nivel Satisfactorio están los casos que han alcanzado un nivel satisfactorio. Con 38 casos, constituye el 27.1% del total. Al agregar este porcentaje al acumulado previo (22.9%), llegamos a un porcentaje acumulado de 50.0%. Así, la mitad de los casos evaluados se consideran Satisfactorios o de menor nivel. En Destacado están los casos que han alcanzado el nivel más alto de evaluación. Con 70 casos, es la categoría más numerosa, abarcando el 50.0% del total. Dado que es la última categoría en la lista, su porcentaje acumulado alcanza el 100%, indicando que todos los casos han sido contabilizados. En resumen, los resultados sugieren que una gran parte de los casos evaluados ha alcanzado niveles satisfactorios o destacados.

Tabla 10.

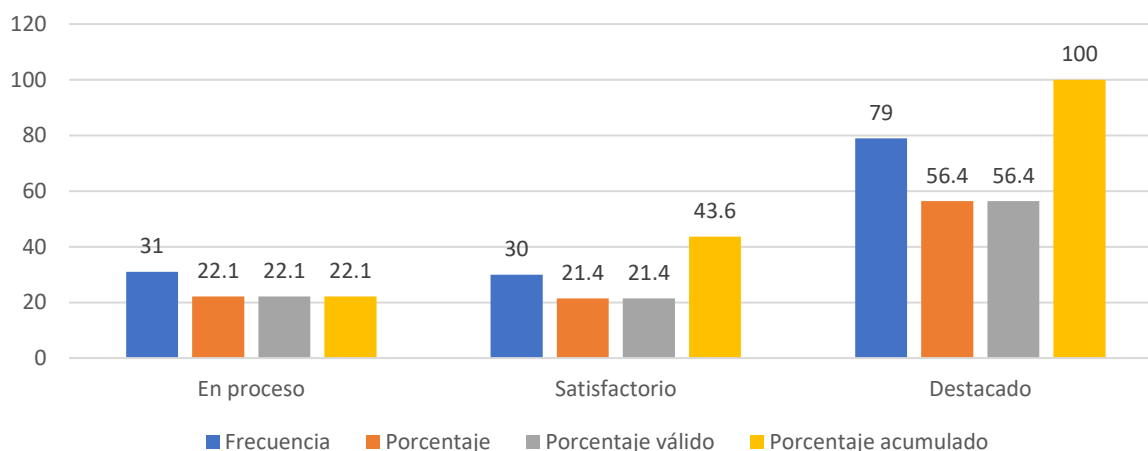
Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En proceso	31	22,1	22,1	22,1
	Satisfactorio	30	21,4	21,4	43,6
	Destacado	79	56,4	56,4	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

Figura 8.

Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

En la Tabla 10 y figura 8, se puede observar que la mayoría de los docentes en un 56.4% han sido evaluados como Destacados, lo que es un indicador muy positivo de la efectividad de la enseñanza y del alto nivel de aprendizaje alcanzado. De igual manera tienen Desempeño Satisfactorio en un 21.4%, cumpliendo con los estándares. Un 22.1% de ellos están En proceso, lo que sugiere que aún requieren más tiempo y apoyo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y alcanzar así los niveles superiores de desempeño. En conclusión, los datos indican que la enseñanza en esta dimensión está logrando resultados positivos, con la mayoría de los docentes alcanzando niveles altos de desempeño, aunque todavía hay una proporción significativa que necesita apoyo adicional para mejorar su desempeño con respecto a esta dimensión.

Tabla 11.

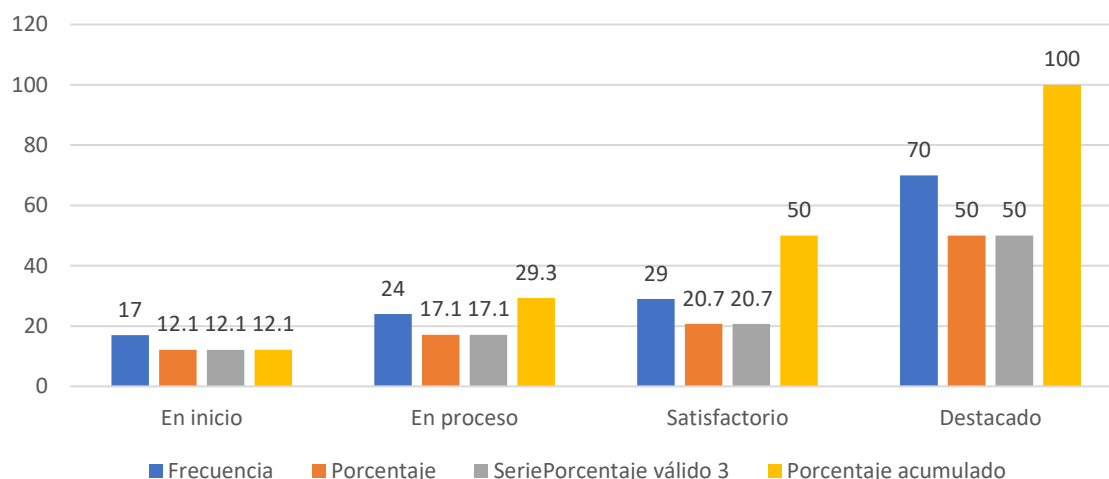
Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	17	12,1	12,1	12,1
	En proceso	24	17,1	17,1	29,3
	Satisfactorio	29	20,7	20,7	50,0
	Destacado	70	50,0	50,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

Figura 9.

Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

En la Tabla 11 y figura 9 se puede observar la categoría más numerosa es Destacado, con el 50.0% de los casos. Esto es un indicador muy positivo de la efectividad y el compromiso en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad.

Así mismo, Desempeño Satisfactorio está con un 20.7% de los casos han alcanzado un nivel Satisfactorio, cumpliendo con las expectativas mínimas de participación. Por otro lado, en Desarrollo se tiene un 17.1% de los casos que están

En proceso, lo que sugiere que están progresando, pero aún necesitan más tiempo y apoyo para mejorar su participación. Por último, en Inicio está en un 12.1%, lo que indica que están comenzando a involucrarse en la gestión escolar y tienen un largo camino por delante para alcanzar niveles superiores de participación. En conclusión, los datos indican que la participación en la gestión de la escuela y su articulación con la comunidad es efectiva en la mayoría de los casos, con la mitad de ellos alcanzando niveles destacados. Sin embargo, aún hay un grupo considerable de casos que están en fases iniciales o en proceso de desarrollo, lo que sugiere la necesidad de continuar apoyando y fomentando su participación.

Tabla 12.

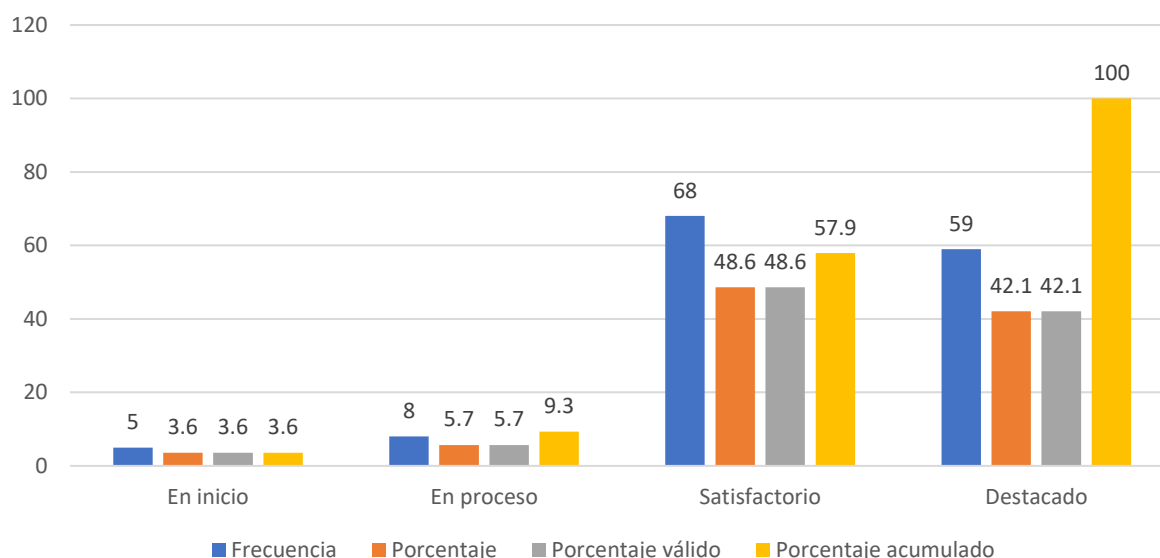
Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	5	3,6	3,6	3,6
	En proceso	8	5,7	5,7	9,3
	Satisfactorio	68	48,6	48,6	57,9
	Destacado	59	42,1	42,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. *Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26*

Figura 10.

Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Fuente. *Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26*

En la Tabla 12 y figura 10 se puede apreciar que, solo el 3.6% de los encuestados considera que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente está en sus etapas iniciales, representando una mínima parte de la muestra. Asimismo, el 5.7% siente que está en proceso, indicando que una pequeña proporción de docentes se encuentra en una fase intermedia de desarrollo. Por otro lado, casi la mitad de los encuestados (48.6%) percibe que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es satisfactorio, sugiriendo que una gran parte de los docentes considera que su desarrollo profesional está bien encaminado. Además, el 42.1% evalúa este desarrollo como destacado, lo que sugiere una alta satisfacción con el progreso profesional e identidad. En conclusión, la mayoría de los docentes encuestados (90.7%) perciben positivamente su desarrollo profesional e identidad. Un menor porcentaje (9.3%) considera que todavía hay áreas que requieren mejora, sugiriendo la necesidad de recursos adicionales para algunos.

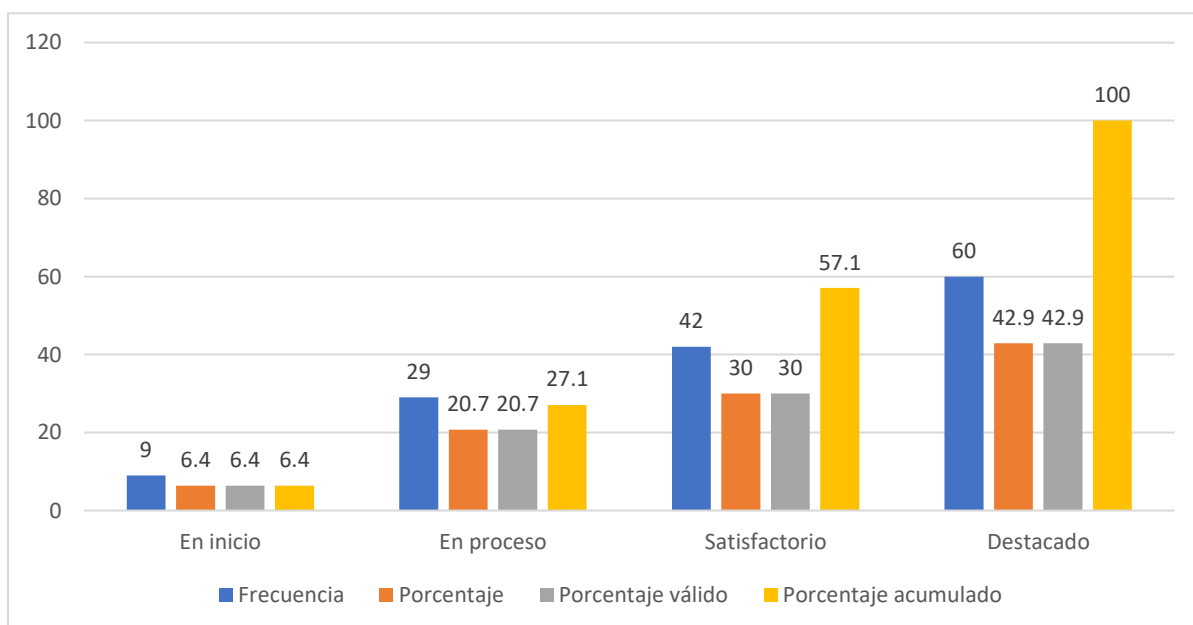
Tabla 13.

Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 5 relación con los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	9	6,4	6,4	6,4
	En proceso	29	20,7	20,7	27,1
	Satisfactorio	42	30,0	30,0	57,1
	Destacado	60	42,9	42,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26**Figura 11.**

Frecuencia y porcentajes de la Dimensión 5 relación con los estudiantes

**Fuente.** Cuestionario Desempeño Docente y Base de datos SPSS v26

El 6.4% de los docentes percibe que su relación con los estudiantes está en etapas iniciales, mostrando áreas de mejora. Un 20.7% considera que está en proceso, lo que sugiere esfuerzos activos por fortalecer la interacción. El 30.0% evalúa su relación como satisfactoria, indicando conformidad, y el 42.9% la califica como destacada, reflejando una satisfacción elevada. En total, el 72.9% tiene una

percepción positiva de su relación con los estudiantes, mientras que el 27.1% aún ve áreas para mejorar, demostrando el compromiso de varios docentes en reforzar su vínculo con los estudiantes.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla 14.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk de la variable liderazgo Pedagógico

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO PEDAGOGICO	,166	140	,000	,900	140	,000
D1: Establecimiento de metas y expectativas	,424	140	,000	,619	140	,000
D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	,286	140	,000	,787	140	,000
D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	,238	140	,000	,832	140	,000
D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	,427	140	,000	,637	140	,000
D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	,267	140	,000	,787	140	,000

Fuente. Resultados Programa SPSS V26

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

En todos los casos, los valores de significación (Sig.) son 0.000, lo que indica que los resultados son altamente significativos. Esto significa que la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal se rechaza para todas las dimensiones evaluadas. En resumen, los datos de las seis dimensiones no siguen una distribución normal según ambas pruebas de normalidad.

Tabla 15.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk de la variable desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO DOCENTE	,149	140	,000	,949	140	,000
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,298	140	,000	,776	140	,000
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,353	140	,000	,714	140	,000
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,302	140	,000	,776	140	,000
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,254	140	,000	,755	140	,000
D5: Relación con los estudiantes	,260	140	,000	,816	140	,000

Fuente. Resultados Programa SPSS V26

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

En todas las dimensiones evaluadas (Desempeño Docente, Preparación para el 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, y Relación con los Estudiantes), los valores de significación de las pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk son 0.000, lo cual es menor que 0.05. Esto indica que, en todos los casos, la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal debe ser rechazada. Por lo tanto, los datos de todas estas dimensiones no se distribuyen de manera normal, aceptando la hipótesis alterna.

4.1.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

H_a El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Tabla 16.

Nivel de correlación entre la variable 1 Liderazgo pedagógico y la variable 2 Desempeño docente

		LIDERAZGO PEDAGOGICO	DESEMPEÑO DOCENTE
LIDERAZGO PEDAGOGICO	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	140	140
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	140	140

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

La correlación de Pearson entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente es de 1.000. Esto indica una correlación perfecta y positiva entre las dos variables, lo que significa que a medida que El valor de significación (p-valor) es 0.000, que es menor que 0.01. Esto indica que la correlación es altamente significativa y no se debe al azar. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se acepta alterna. La notación "***" señala que esta correlación es significativa al nivel de 0.01 (bilateral), lo que confirma la robustez del hallazgo una variable aumenta, la otra también aumenta en la misma proporción. En conclusión, Existe una relación perfecta y significativa entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente. Esto sugiere que

el liderazgo pedagógico influye directamente y de manera proporcional en el desempeño docente. En términos prácticos, cualquier mejora en las prácticas de liderazgo pedagógico probablemente se reflejará directamente en una mejora equivalente en el desempeño docente. Esta relación perfecta es inusual en estudios sociales y educativos, por lo que podría ser útil revisar los datos para confirmar estos resultados o considerar si hay algún factor que haya influido en una correlación tan alta.

Hipótesis específica 1

Ho El establecimiento de metas y expectativas no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Ha El establecimiento de metas y expectativas se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Tabla 17.

Nivel de correlación entre la DX1 establecimiento de metas y expectativas y la DY 1 Desempeño pedagógico

		ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	DESEMPEÑO PEDAGOGICO
DX1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	140	140
DY1: DESEMPEÑO PEDAGOGICO	Correlación de Pearson	,540**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	140	140

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

La correlación de Pearson entre Establecimiento de Metas y Expectativas y

El Desempeño Pedagógico es 0.540. Esto indica una correlación positiva moderada. Una correlación positiva significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar. El valor de significación (p-valor) es 0.000, que es menor que 0.01. Esto significa que la correlación es altamente significativa y no es probable que se deba al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La notación "***" indica que esta correlación es significativa al nivel de 0.01 (bilateral). En conclusión, Existe una relación positiva moderada y significativa entre el Establecimiento de Metas y Expectativas y el Desempeño Pedagógico. Esto sugiere que un enfoque efectivo en la definición de metas y expectativas está asociado con un mejor desempeño pedagógico. En otras palabras, cuando los objetivos y expectativas se establecen de manera clara y adecuada, el desempeño pedagógico de los docentes tiende a mejorar. Esta relación es estadísticamente significativa, lo que significa que la probabilidad de que esta relación sea por azar es extremadamente baja.

Hipótesis específica 2

Ho La obtención y asignación de recursos en forma estratégica no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Ha La obtención y asignación de recursos en forma estratégica se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Tabla 18.

Nivel de correlación entre la DX2 Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la DY2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
DX2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Correlación de Pearson	1	,504**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	140	140
DY2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,504**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	140	140

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

Como se puede observar, el coeficiente de correlación entre Obtención y asignación de recursos de manera estratégica y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de 0.504. Este valor indica una correlación positiva moderada. En términos prácticos, esto significa que una mejor obtención y asignación de recursos está asociada con una mejora en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Es decir, cuando los recursos son obtenidos y asignados de manera más efectiva y estratégica, los resultados en la enseñanza y el aprendizaje tienden a mejorar. El valor de significancia (p-valor) es 0.000, que es menor que el umbral convencional de 0.01. Este resultado indica que la correlación observada no es producto del azar y es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Por lo tanto, podemos tener una alta confianza en que la relación observada entre las dos variables es real y no una coincidencia estadística. En resumen, los resultados sugieren que hay una relación significativa y positiva entre la obtención y asignación estratégica de recursos y la efectividad de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este conocimiento puede ser utilizado para guiar políticas y prácticas que optimicen los recursos disponibles, con el fin de mejorar el rendimiento y la experiencia educativa de los estudiantes.

Hipótesis específica 3

Ho La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo no se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Ha La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Tabla 19.

Nivel de correlación entre la DX3 planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la DY3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
DX3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	140	140
DY3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	140	140

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente. Resultados programa SPSS v.26

El coeficiente de correlación entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y la participación en la gestión de la escuela articulada a

la comunidad es de 0.716, indicando una correlación positiva alta. Esto significa que mejoras en la planificación, coordinación y evaluación del currículo están fuertemente asociadas con una mayor participación en la gestión escolar, especialmente en su articulación con la comunidad. En otras palabras, una planificación y evaluación más efectiva del currículo se traduce en una mayor implicación comunitaria en la gestión escolar. El valor de significancia (p -valor) es 0.000, menor que 0.01, confirmando que esta correlación no es producto del azar y es estadísticamente significativa al 1%. En resumen, existe una relación significativa y fuerte entre estos aspectos educativos, lo que puede guiar políticas y prácticas para optimizar tanto la calidad educativa interna como la integración comunitaria, creando un entorno educativo más cohesivo y colaborativo.

Hipótesis específica 4

Ho La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Ha La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Tabla 20.

Nivel de correlación entre la DX4 promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la DY4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

		Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
DX4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Correlación de Pearson	1	,245**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	140	140
DY4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Correlación de Pearson	,245**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	140	140

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

Fuente. Resultados programa SPSS v.26

El coeficiente de correlación entre "Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado" y "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente" es de 0.245. Este valor indica una correlación positiva baja. En términos prácticos, esto significa que hay una relación positiva entre estas dos variables, pero la fuerza de esta relación es relativamente débil. El valor de significancia (p-valor) es 0.003, que es menor que el umbral convencional de 0.01. Este resultado indica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, podemos tener confianza en que la relación observada entre las dos variables es real y no una coincidencia estadística. En resumen, los resultados sugieren que hay una relación positiva y significativa, pero relativamente débil, entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este conocimiento puede ser utilizado para guiar políticas y prácticas que optimicen el

desarrollo profesional del profesorado, con el fin de crear un entorno educativo que apoye y fortalezca tanto la profesionalidad como la identidad docente.

Hipótesis específica 5

Ho Asegurar un entorno ordenado y de apoyo no se relaciona significativamente con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Ha Asegurar un entorno ordenado y de apoyo se relaciona significativamente con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.

Tabla 21.

Nivel de correlación entre la DX5 Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la DY5 relación con los estudiantes

		Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Relación con los estudiantes
DX5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Correlación de Pearson	1	-,168*
	Sig. (bilateral)		,047
	N	140	140
DY5: Relación con los estudiantes	Correlación de Pearson	-,168*	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	140	140

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

Fuente. Resultados programa SPSS v26

El coeficiente de correlación entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y Relación con los estudiantes es de -0.168. Este valor indica una correlación negativa baja. En términos prácticos, esto significa que hay una relación negativa

entre estas dos variables, pero la fuerza de esta relación es relativamente débil. En otras palabras, un aumento en las prácticas para asegurar un entorno ordenado y de apoyo está ligeramente asociado con una disminución en la calidad de la relación con los estudiantes. El valor de significancia (p-valor) es 0.047, que es menor que el umbral convencional de 0.05. Este resultado indica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, podemos tener confianza en que la relación observada entre las dos variables es real y no una coincidencia estadística. En resumen, los resultados sugieren una relación negativa y significativa, aunque débil, entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la relación con los estudiantes.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Después de haber realizado el análisis de los resultados, se procede a realizar la discusión a partir del objetivo general determinar la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023. Según los resultados descriptivos, se observa que, en promedio, el 79.56% de los docentes consideran que existe un buen liderazgo pedagógico en sus respectivas instituciones educativas. Asimismo, el 77.74% de los docentes creen que este liderazgo contribuye positivamente a su desempeño profesional. Los datos obtenidos son similares a los de Rafael y Orbegoso (2019) quienes en su estudio concluyeron que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño docente, con un coeficiente de Cox y Snell de 0.426. Este hallazgo subraya la importancia del liderazgo educativo como un factor clave para el éxito en la práctica pedagógica. El estudio también sugiere que una de las características que puede favorecer el desempeño docente está directamente relacionada con el liderazgo educativo. Un liderazgo efectivo proporciona a los docentes mejores oportunidades para trabajar en equipo y les brinda herramientas valiosas para mejorar sus métodos pedagógicos. Esto no solo mejora la cohesión y colaboración dentro del equipo docente, sino que también impulsa la innovación y la eficiencia en las estrategias de enseñanza. En resumen, el liderazgo pedagógico de los directivos no solo influye en la percepción de los docentes sobre su entorno de trabajo, sino que también tiene un impacto directo y significativo en su desempeño. Este liderazgo efectivo es esencial para fomentar un ambiente educativo positivo y productivo, donde los docentes se sientan apoyados y capacitados para brindar una

educación de calidad. Teniendo así que la variable liderazgo pedagógico influye significativamente con un p valor de 0,000.

Los resultados que muestran el alcance de los objetivos específicos muestran que, en el primer objetivo específico se tiene que La mayoría de los encuestados 70.7%, 99 personas calificaron como excelente el establecimiento de metas y expectativas, indicando una fuerte aprobación. Esto sugiere que las metas y expectativas se están estableciendo de manera muy efectiva, con una percepción general altamente positiva y solo una pequeña fracción viendo necesidad de mejoras, con respecto a la primera dimensión de la variable 2 se tiene que con 70 casos el 50.0% del total considera que está en la categoría destacado es la más numerosa, seguida por satisfactorio con el 27.1%, en inicio el 7.9% y en proceso el 15.0%. Esto indica que la mayoría de los casos han alcanzado niveles satisfactorios o destacados por lo que se asume que la dimensión 1 de la variable 1 influye significativamente en la dimensión 1 de la variable 2. Estos resultados no tienen similitud total con el estudio realizado por Guimarey (2019) quien tuvo como resultado una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa ($r=.356$, $p<.01$), específicamente en las dimensiones de eficiencia, eficacia, pertinencia y equidad. Sin embargo, no encontró una relación significativa con la dimensión de relevancia, indicando que el liderazgo pedagógico no afecta necesariamente la percepción de calidad educativa en la comunidad educativa.

De igual manera con respecto al segundo objetivo específico se tiene que un 37.1% (52 personas) evaluó como buena la gestión de recursos, indicando eficacia, pero con margen de mejora. La mayoría, un 45.7% (64 personas), calificó la gestión

como excelente, demostrando alta satisfacción y percepción de estrategias efectivas y bien ejecutadas conforme a esto, la mayoría de los docentes (56.4%) han sido evaluados como destacados, indicando una enseñanza efectiva. Además, el 21.4% tiene un desempeño satisfactorio, cumpliendo con los estándares, mientras que el 22.1% está en proceso, necesitando más tiempo y apoyo para mejorar el aprendizaje y alcanzar niveles superiores de desempeño. De igual manera, se determina que la dimensión 2 de la variable 1 influye positivamente en la dimensión 2 de la variable 2. Estos resultados concuerdan con los de Suarez (2018) quien concluye que existe una correlación significativa entre el desempeño del educador y la productividad de los estudiantes en el curso de matemáticas, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.817^*$ y un valor de $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Estos resultados sugieren que la eficacia del educador tiene un impacto positivo y notable en el rendimiento estudiantil.

Así mismo, se tiene que en el tercer objetivo específico los resultados son que la percepción general sobre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo es mayoritariamente positiva. Aunque el 40.8% ve espacio para mejoras (deficiente y regular), el 59.2% (bueno y excelente) considera que los procesos actuales son eficaces. Esto refleja una apreciación positiva general con reconocimiento de áreas a mejorar. Luego se tiene que la categoría más numerosa es destacada, con el 50% de los casos, indicando alta efectividad y compromiso en la gestión escolar. desempeño satisfactorio representa el 20.7%, cumpliendo con las expectativas mínimas. en desarrollo incluye el 17.1%, mostrando progreso, pero con necesidad de apoyo. en inicio abarca el 12.1%, indicando un comienzo en la gestión escolar, concluyendo así que la dimensión 3 de la variable 1 influye en la

dimensión 3 de la variable 2. En resumen, la mayoría alcanza niveles destacados, pero algunos necesitan más apoyo. Estos resultados tienen coincidencia con los de Acuña y Bolívar (2019) quienes mostraron resultados que indican una relación significativa entre los estilos de liderazgo y los modelos de gestión educativa ($r = .353$, $p < 0.05$). Además, los docentes encuestados informan que el estilo de liderazgo predominante es democrático y que existe un nivel medio-alto de gestión orientada a la calidad.

De igual manera, el análisis de los resultados del objetivo específico 4 refieren que la percepción general sobre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado es altamente positiva. El 97.8% de los encuestados la califican como buena o excelente, mientras que solo un 2.1% la considera regular. Esto permite concluir que las estrategias y esfuerzos en este ámbito son mayoritariamente bien recibidos y valorados por la mayoría de los encuestados y el 90.7%, agrupando las categorías de Satisfactorio y Destacado, perciben positivamente su desarrollo profesional y de identidad, lo que indica un alto nivel de satisfacción y eficacia en este aspecto. Un menor porcentaje, el 9.3%, sumando las categorías En inicio y En proceso, considera que todavía hay áreas que requieren mejora, determinándose que la dimensión 5 de la variable 1 influye positivamente en la dimensión 5 de la variable 2. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los docentes se siente bien desarrollada en términos de profesionalidad e identidad, hay un pequeño grupo que podría beneficiarse de recursos adicionales y apoyo para avanzar en su desarrollo. Estos resultados concuerdan con el estudio que realizaron Rafael y Orbegoso (2019) quienes concluyeron que el liderazgo pedagógico de los directivos tiene una relación significativa con el desempeño

docente, según lo demuestra el resultado de Cox y Snell (0.426). Este hallazgo indica que una de las características que puede favorecer el desempeño docente está relacionada con el liderazgo educativo, ya que proporciona al docente la oportunidad de mejorar su trabajo en equipo y le ofrece herramientas para optimizar su práctica pedagógica.

Ahora, con respecto a la valoración del objetivo específico 5 se tiene que la percepción general sobre asegurar un entorno ordenado y de apoyo es predominantemente positiva. El 88.5% de los encuestados lo califica como bueno o excelente, mientras que solo un 11.4% lo ve como regular o deficiente. Esto sugiere que la mayoría considera efectivos los esfuerzos para mantener un entorno de apoyo y ordenado, aunque también se reconoce la necesidad de algunas mejoras y la mayoría de los docentes, un 72.9%, agrupando las categorías de Satisfactorio y Destacado, tiene una percepción positiva de su relación con los estudiantes, indicando un alto nivel de satisfacción en esta área. Sin embargo, una proporción menor del 27.1%, sumando las categorías En inicio y En proceso, siente que hay espacio para mejorar. Esto sugiere que existe una influencia positiva de la dimensión 5 de la variable 1 y la dimensión 5 de la variable 2, aunque la mayoría de los docentes valora positivamente su relación con los estudiantes, existe un grupo que todavía está trabajando en mejorar esta interacción. Estos resultados, tienen coincidencia con el estudio realizado por Luperdó (2018) quien concluyó que el liderazgo pedagógico influye positivamente en la gestión pedagógica de los docentes con respecto a la relación que ellos mantienen con los estudiantes.

Sumado al análisis de los resultados descriptivos se tiene también la valoración de los resultados de las pruebas de hipótesis, de los cuales se tiene que en los análisis de las pruebas de normalidad de la variable liderazgo pedagógico y sus dimensiones han alcanzado el en todos los casos, los valores de significación (Sig.) son 0.000, lo que indica que los resultados son altamente significativos. Esto significa que la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal se rechaza para todas las dimensiones evaluadas. En resumen, según ambas pruebas de normalidad, los datos de las cinco dimensiones de la variable 1 no siguen una distribución normal. Así también, la valoración de normalidad de la variable 2 indica que en todas las dimensiones evaluadas (Desempeño Docente, Preparación para el 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, y Relación con los Estudiantes), los valores de significación de las pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk son 0.000, lo que es inferior a 0.05. Esto indica que, en todos los casos, la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal debe ser rechazada. Por lo tanto, los datos de todas estas dimensiones no se distribuyen de manera normal, aceptando así la hipótesis alterna.

Después de haber determinado la normalidad de las variables, se presenta el análisis de la determinación de la correlación de las variables que dan respuesta primero a la Hipótesis la cual refiere que la correlación de Pearson entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente es de 1.000, indicando una correlación perfecta y positiva entre ambas variables. El valor de significación (p-valor) es 0.000, menor que 0.01, lo que demuestra que la correlación es altamente significativa y no se

debe al azar. Esta relación perfecta sugiere que cualquier mejora en el liderazgo pedagógico se reflejará proporcionalmente en el desempeño docente. Dado lo inusual de una correlación perfecta en estudios sociales y educativos, podría ser útil revisar los datos para confirmar estos resultados. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Rafael & Orbegozo (2019) quienes obtuvieron resultados que ayudaron a determinar si el liderazgo pedagógico de los directivos tiene una relación significativa con el desempeño docente según el resultado de Cox y Snell = 0.426. El resultado también demuestra que una de las características que puede favorecer el desempeño docente está relacionada con el liderazgo educativo, dando la oportunidad al docente de tener mejor manejo de trabajo en equipo, y le brinda herramientas para mejorar su práctica pedagógica.

Sumado a todo esto, se tiene las valoraciones de las hipótesis específicas teniendo en que en la primera hipótesis la correlación de Pearson entre establecimiento de metas y expectativas y desempeño docente es 0.540, indicando una correlación positiva moderada. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar. El valor de significación (p-valor) es 0.000, menor que 0.01, lo que demuestra que la correlación es altamente significativa y no es probable que se deba al azar.

En conclusión, existe una relación positiva moderada y significativa entre el Establecimiento de Metas y Expectativas y el Desempeño Pedagógico, sugiriendo que definir metas y expectativas mejora el desempeño docente. En la segunda hipótesis específica, el análisis mostró que el coeficiente de correlación entre la obtención y asignación estratégica de recursos y la enseñanza para el aprendizaje

de los estudiantes es 0.504, indicando una correlación positiva moderada. Esto significa que una mejor obtención y asignación de recursos se asocia con una mejora en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. El valor de significancia (p-valor) es 0.000, menor que 0.01, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa. En resumen, existe una relación significativa y positiva entre la gestión estratégica de recursos y la efectividad de la enseñanza.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es de 0.716, indicando una correlación positiva alta. Esto significa que una mejora en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo está fuertemente asociada con una mayor participación en la gestión escolar y su articulación con la comunidad. El valor de significancia (p-valor) es 0.000, menor que 0.01, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. En resumen, hay una relación significativa y fuerte entre estos aspectos educativos. Estos resultados coinciden con el estudio de Rafael & Orbegozo (2019), quienes concluyeron que el liderazgo pedagógico de los directivos tiene una relación significativa con el desempeño docente, según el coeficiente de Cox y Snell de 0.426. Este resultado también demuestra que una de las características que puede favorecer el desempeño docente está relacionada con el liderazgo educativo. Un liderazgo efectivo proporciona a los docentes una mejor capacidad para manejar el trabajo en equipo y les brinda herramientas para mejorar su práctica pedagógica.

El análisis de la cuarta hipótesis específica reveló que el coeficiente de correlación entre "Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado" y "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente" es de 0.245, indicando una correlación positiva baja. Esto sugiere una relación positiva pero débil entre estas variables. El valor de significancia (p-valor) es 0.003, menor que 0.01, confirmando que la correlación es estadísticamente significativa. En resumen, hay una relación positiva y significativa, aunque relativamente débil, entre la promoción del desarrollo profesional del profesorado y su profesionalidad e identidad docente.

El análisis de la quinta hipótesis muestra una correlación negativa baja (-0.168) entre "Asegurar un entorno ordenado y de apoyo" y "Relación con los estudiantes", indicando que incrementar el orden y apoyo podría asociarse ligeramente con una menor calidad en la relación. El valor de significancia ($p = 0.047$) confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. A diferencia de estudios como Luperdi (2018), que identificaron una relación positiva significativa entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica ($r = 0.656$, $p < 0.01$), estos resultados sugieren que el liderazgo transformacional tiene un rol crucial en la mejora del desempeño pedagógico docente.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. La investigación sobre la influencia del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023 muestra evidencias que revelan una correlación significativa entre las variables. Este hallazgo refuerza la importancia de un liderazgo inspirador y políticas educativas efectivas, respondiendo así al objetivo general.
2. La investigación ha revelado una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos en 2023. Los resultados sugieren que cuando los docentes establecen metas claras y expectativas elevadas, los estudiantes muestran una mejor preparación y disposición para el aprendizaje. Este enfoque promueve un ambiente educativo más estructurado y motivador, que facilita el desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales en los niños de nivel inicial.
3. Se ha demostrado que existe una relación significativa entre la obtención y asignación estratégica de recursos y la calidad de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos en 2023. Los hallazgos indican que una gestión eficaz de los recursos, tanto materiales como humanos, contribuye de manera directa a la mejora de los procesos educativos y al logro de mejores resultados de aprendizaje en los niños. La planificación y distribución adecuada de estos recursos permite a los docentes disponer de las herramientas necesarias para implementar metodologías innovadoras y adaptadas a las necesidades de los estudiantes, favoreciendo un entorno de enseñanza-aprendizaje más efectivo.
4. Se ha identificado una relación significativa entre el planeamiento, la

coordinación y la evaluación de la enseñanza y del currículo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos en 2023. Los resultados indican que una planificación cuidadosa, una coordinación efectiva y una evaluación constante de la enseñanza y el currículo no solo mejoran la calidad educativa, sino que también fomentan una mayor participación y colaboración entre la escuela y la comunidad. Esta sinergia promueve un entorno educativo más inclusivo y receptivo, donde los actores comunitarios se sienten involucrados y comprometidos con el proceso educativo.

5. Se ha determinado que existe una relación significativa entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos en 2023. Los hallazgos sugieren que fomentar y apoyar activamente el desarrollo profesional de los docentes no solo mejora sus competencias y habilidades pedagógicas, sino que también fortalece su identidad y profesionalismo. La capacitación continua y las oportunidades de crecimiento profesional contribuyen a una mayor motivación y compromiso con la enseñanza, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad educativa y el rendimiento de los estudiantes.
6. Se ha identificado una relación significativa entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la calidad de la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos en 2023. Los resultados muestran que un ambiente escolar estructurado y de apoyo contribuye positivamente a la formación de relaciones más fuertes y constructivas entre los docentes y los estudiantes. Un entorno ordenado y seguro proporciona a los

niños la estabilidad y la confianza necesarias para desarrollarse adecuadamente, mientras que el apoyo emocional y académico fomenta una comunicación efectiva y una mayor participación en el proceso de aprendizaje.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

Después de analizar la información recopilada y llegar a las conclusiones pertinentes, se procede a presentar las siguientes recomendaciones:

1. Capacitar a líderes escolares en técnicas de liderazgo efectivo, fomentar una cultura colaborativa, implementar evaluaciones y retroalimentaciones periódicas, proporcionar recursos adecuados y promover el liderazgo distribuido entre docentes. Estas acciones mejorarán el desempeño docente y la calidad educativa en estas instituciones.
2. Capacitar a los docentes en la formulación de metas claras, fomentar una comunicación efectiva de expectativas, implementar un seguimiento constante y proporcionar retroalimentación constructiva. Estas acciones potenciarán la preparación y motivación de los estudiantes para el aprendizaje.
3. Diseñar una planificación cuidadosa de recursos, capacitación docente en su uso eficaz, y la evaluación periódica de su impacto en el aprendizaje. Estas medidas asegurarán que los recursos se utilicen de manera óptima, mejorando así la calidad educativa y el rendimiento estudiantil.
4. Establecer mecanismos de colaboración continua entre docentes, directivos y miembros de la comunidad. Esto incluye reuniones regulares, consultas públicas y programas educativos que integren perspectivas locales, fortaleciendo así la gestión escolar y mejorando la calidad educativa en el nivel inicial.
5. Implementar estrategias de colaboración continua entre docentes, directivos y miembros de la comunidad. Esto incluye reuniones regulares, consultas

públicas y programas educativos que integren perspectivas locales, fortaleciendo así la gestión escolar y mejorando la calidad educativa en el nivel inicial.

6. Definir y asumir políticas claras de disciplina y bienestar emocional, capacitación en manejo de aulas inclusivas, y programas de apoyo psicosocial. Esto promoverá un ambiente seguro y estructurado que fomente relaciones positivas entre estudiantes y educadores, facilitando así un entorno propicio para el aprendizaje en el nivel inicial.
7. Para futuros investigadores interesados en determinar la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, se recomienda realizar estudios longitudinales que incluyan múltiples variables de liderazgo y desempeño docente. Además, se sugiere considerar métodos mixtos de recolección de datos para obtener una comprensión más completa y profunda de cómo diferentes estilos de liderazgo impactan en el desarrollo profesional de los docentes y en el aprendizaje de los estudiantes.

CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alva, S. (2018). *El liderazgo pedagógico y aplicación de la autoevaluación institucional en instituciones educativas estatales de la red N° 03, de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015* [tesis de maestría, UNMSM]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10089/A_lva_rs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ancajima, F. (2015). *Diagnóstico Cualitativo de los Rasgos Característicos del Liderazgo en la Buena Gestión de la Institución Educativa* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2293/MAE_EDUC_15_3.pdf;sequence=1
- Bandura, A. "The growing primacy of perceived efficacy in human self- development, adaptation and change" En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones, 2004.
- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. *Revista Iberoamericana de Educación*. N°. 67, pp. 55- 70, ISSN: 1022- 6508, OEI/CAEU.
- Bolívar, A. (2015). *Evaluar el liderazgo pedagógico de la dirección escolar. Revisión de Enfoques e instrumentos*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 8, 15-39.
- Bravo, E., Lora, L. y Berastegui, Y. (2020). *Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20 (1), 29-29.
- Bravo, F. (2018). *Liderazgo educativo, su importancia en la administración de la calidad educativa* [tesis de maestría, Instituto Superior Bolivariano de Tecnología]. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/9e9e17f6f84145fc5d33bb93c905f793.pdf>
- Bravo, T. (2019). *Modelo de Evaluación del desempeño profesional del especialista en Medicina Física y rehabilitación*. [Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. La Habana, Cuba

- Bustos, H y Gómez, M. (2018). La competencia digital en docentes de preparatoria como medio para la innovación educativa. CPU-e. Revista de Investigación Educativa. Nro.26 Xalapa ene./jun. 2018.[Revista en línea] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187053082018000100066&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2020). The performance management revolution: Driving results through meaningful conversations and accountability. Harvard Business Press.
- Castro, S., Flores, F., Cornejo, C., Castro, M. (2019) Competencias de Liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*. 43(2). <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v43i2.31834>
- Cevallos, P. (2016). Cambiar la arquitectura institucional del sistema escolar para mejorar la calidad educativa en Ecuador. En Á. Andrade, O. Bellettini, M. Creamer, J. Samaniego, F. Segovia y T. Tokuhama (Eds.) *Hacia una sociedad educadora. Propuestas para el debate*. (pp. 54-79). Ecuador: MingaLibro
- Chiriboga, F. (2015). Vinculación del liderazgo estudiantil con la comunidad en la Unidad Educativa “Riobamba” del cantón Manta. Ecuador, Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 1(1), 18-30.
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189-196.DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Cuenca, R & Pont, B. (2016). *Liderazgo escolar: inversión clave para la mejora educativa (tesis de maestría, UTI)*. http://repositorio.iep.org.pe//BITSTREAM/IEP/749/2/Cuenca_Liderazgo_escolar.pdf
- Cuenca, R., Cáceda, J. (2017). Ideales Normativos, Normas y Praxis: Patologías Sociales sobre los Directivos Escolares en el Perú. REICE. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2017, 15(2).
- Darling, L. & Adamson, F. (2020). In pursuit of a high-quality teaching profession: A review of research and evidence on teacher induction, professional development, and teacher evaluation. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Díaz, A. (2014) *Dificultades que le impiden al docente de una Institución de Educación Superior ejercer un liderazgo efectivo ante el alumno*. [Tesis de

maestría, Tecnológico de Monterrey]. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/626518>

Diccionario de la Lengua Española. Obtenido de Asociación de academias de la lengua española: <https://dle.rae.es/docente>

Espínola, V., Treviño, J., Guerrero, M., & Martínez, J. (2017). Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 87-106. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100006>

Fabara, E. (2014). *Los directivos de las instituciones educativas. Situación en el Ecuador*. Quito: Artes Gráficas.

García, M. (2021). Differentiated Instruction for Diverse Learners. *Teaching and Learning Journal*, 33(1), 23-38.

García, F (2017). Competencias Digitales en la Docencia Universitaria del Siglo XXI. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización. Escolar. [Documento en línea] Disponible en: <https://eprints.ucm.es/44237/1/T39101.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Hughes, R., Ginnett, R. y Curphy, G. (2007). *Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México, D.F, McGraw-Hill.

Idriovo, F. (2019). Las competencias digitales. Una propuesta de integración con el ciclo de aprendizaje. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 5, núm. 1, Especial noviembre 2019, pp. 431-451.

Jara, F. (4 de setiembre de 2020). *Aces Educación*. Obtenido de Educación Editoriales: <http://educacion.editorialaces.com/liderazgo-pedagogico-i/>

Kaufman, F., & Gomez, J. (30 de setiembre de 2019). *Liderazgo, la perfecta y única definición que tienes que tener en cuenta*. Obtenido de El Laboratorio de las TI: <https://www.laboratorioti.com/2019/09/30/liderazgo-la-perfecta-y-unica-definicion-que-tienes-que-tener-en-cuenta/>

Kozleski, E. (2019). System-wide leadership for culturally responsive education. In J. Crockett, B. Billingsley, & M. L. Boscardin (Eds.), *Handbook of leadership and administration for special education* (pp. 180-195). New York, NY: Routledge.

Leedy, P. & Ormrod, J. (2021). *Practical research: Planning and design*. Pearson.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about

- successful school leadership revisited. *School leadership & management*, 40(1), 5-22
- López, J., Fuentes, A. y Moreno, A. (2018). El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 318-339. doi: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/34195>.
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 39(35), 1-13.
- Maya, E., Aldana J., & Argüelles, I. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Navarro, N. L. (2011). Transitando hacia nuevas formas de comprender la gestión y el liderazgo escolar: La experiencia formativa de Arauco. Facultad de Educación U.A. Hurtado. 5. <http://www.simce.cl/hsimple/index.php?id=221>
- Niebles, W., Hernández, H., & Cardona, D. (2016). Gestión tecnológica del conocimiento: herramienta moderna para la gerencia de instituciones educativas. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN*, 7(1), 25-36. <https://doi.org/10.19053/20278306.v7.n1.2016.5633>
- Oliva, H. (2020). La educación en tiempos de pandemia: visión desde la gestión de la educación superior. *Disruptiva. Periodismo, Ciencia y Tecnología*. Número ISSN. 2706-542. Universidad Francisco Gavidia.
- Ortiz, R. (2017). El desempeño docente con fines de acreditación para la carrera de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Real Academia Española. (13 de 03 de 2020).
- Parra, R. (2018). Gestión del clima social escolar desde el liderazgo educativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 74, 119-132.
- Saris, W. & Gallhofer, I. (2020). *Diseño de encuestas: Cómo construir su cuestionario*. Universidad de Navarra.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista de la Escuela de Administración y Negocios* No. 81. 111 – 128. <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>

Soto, J. (2017). *Influencia del liderazgo educativo del director en la calidad educativa de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis de maestría, UNE) <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1721>

Suárez Mora, L. (2019). *Desempeño Docente y rendimiento académico en el área de matemática de la Institución Educativa "Carlos Julio Arosemena Tola" del Cantón de la provincia de Guayas Ecuador 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. ¿Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10471/Suarez_ml.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Supo, J. & Zacarías, H. (2020). Metodología de la investigación científica.
Tintoré, M. (2018). *Líderes educativos y justicia social. Un estudio comparativo. Perspectiva educacional. vol.57-iss.2-art.736. Recuperado de: http://www.perspectivaeducacional.cl/public/journals/1/articulos_prensa/n57_2/736.pdf*

Vasquez Berrocal, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica* (Tesis de maestría). Lima: Escuela de posgrado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/8445/Desempeno_VasquezBerrocal_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vasquez, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de matemáticas en estudiantes de estudios generales de la Escuela de Administración Industrial de una institución educativa tecnológica* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Desktop/JUANA-VILMA-JORGE/Desempeno_VasquezBerrocal_Yris_UPCH_2020.pdf

ANEXOS

1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos, 2023</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la obtención y asignación de recursos en forma estratégica con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación del establecimiento de metas y expectativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>Establecer la relación de la obtención y asignación de recursos en forma estratégica con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>Identificar la relación del planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El establecimiento de metas y expectativas se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>La obtención y asignación de recursos en forma estratégica se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacion al - descriptivo</p>	<p>Población:</p> <p>220 docentes de educación inicial</p> <p>Muestra</p> <p>140 docentes de educación inicial</p> <p>Procesamiento</p> <p>Programa estadístico SPSS 27</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>¿Cuál es la relación de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de asegurar un entorno ordenado y de apoyo con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023?</p>	<p>Determinar la relación de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>Identificar la relación de asegurar un entorno ordenado y de apoyo con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p>	<p>La promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p> <p>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo se relaciona significativamente con la relación con los estudiantes en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Iquitos 2023.</p>			
--	--	---	--	--	--	--

2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Presentación:

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información relacionada al liderazgo pedagógico y desempeño docente para realizar un trabajo de investigación de pre grado **“LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE IQUITOS**

2023”. La información que proporciones será utilizada sólo para fines académicos y es anónima. Por lo que solicito por favor su participación.

Gracias por su colaboración.

Instrucciones:

Por favor señale la frecuencia de su percepción en cada ítem:

Nunca = 1
A veces = 2
Casi siempre = 3
Siempre = 4

Variable Independiente: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
D1: Establecimiento de metas y expectativas				
1. La directora como líder pedagógica establece metas claras y se centra en lo que quiere la comunidad educativa.				
2. La directora establece metas fáciles de medir.				
3. La directora establece metas alcanzables y si son muy grandes las subdivide para facilitar el logro de ellas.				
4. La directora establece metas realistas de acuerdo al alcance de la comunidad educativa.				

5. La directora establece el tiempo de manera precisa y oportuna para el logro de las metas.				
D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
6. La directora asigna los recursos con la finalidad de lograr objetivos formulados en el PEI.				
7. La directora previa a la asignación de recursos identifica a aquellos que están disponibles en la IE.				

8. La directora y la comunidad educativa formulan proyectos para la obtención de recursos.				
9. La directora en el PEI establece claramente el alcance del mismo y el presupuesto para la obtención y asignación de recursos dentro de un cronograma.				
10. La directora monitorea y evalúa el desarrollo del PEI.				
D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
11. La directora determina el propósito de aprendizaje con base en las necesidades identificadas en los estudiantes.				
12. La directora establece los criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el progreso de los estudiantes.				
13. La directora diseña y organiza situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje.				
14. La directora considera espacios educativos, y su organización y reorganización para favorecer el propósito de aprendizaje.				
15. La directora coordina con los docentes al momento de planificar y evaluar la enseñanza y el currículo.				
D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
16. La directora y los docentes elaboran, desarrollan y evalúan el Plan de Capacitación Docente.				
17. La directora participa activamente en el desarrollo de las capacitaciones.				

18. La directora participa activamente de las reuniones de trabajo colegiado.				
19. La directora propicia el trabajo en equipo.				
20. La directora propicia la comunidad de aprendizaje.				
D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
21. La directora organiza las actividades administrativas e institucionales de acuerdo a su planificación.				
22. La directora vela para que la institución educativa esté siempre limpia y ordenada.				
23. La directora apoya constantemente a los docentes para que el aula se mantenga organizada.				
24. La directora apoya a los docentes en las reuniones con los padres de familia.				
25. La directora acepta sugerencias para mantener el entorno saludable y ordenado.				
Variable dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE	Nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
26. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				

27. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel educativo que enseño.				
28. <i>Diseño</i> la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
29. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan y contenidos más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
30. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)

31. Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
32. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
33. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.				
34. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
35. Comparto oportunamente los resultados de los aprendizajes de los estudiantes con sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
36. Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
37. Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
38. Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				
39. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
40. Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.				
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
41. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el				

aprendizaje de todos los estudiantes.				
42. Me comprometo a mejorar mi práctica pedagógica a partir de la reflexión en la comunidad docente.				
43. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela.				
44. Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
45. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
D5: Relación con los estudiantes	Nunca (1)	A veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)
46. El docente demuestra interés y empatía hacia los estudiantes, mostrando disposición para escuchar sus preocupaciones y necesidades.				
47. El docente fomenta un ambiente de aula inclusivo y respetuoso, donde todos los estudiantes se sienten valorados y cómodos para participa.				
48. El docente se comunica de manera efectiva con los estudiantes, proporcionando explicaciones claras y respondiendo a sus preguntas de manera comprensible				
49. El docente promueve la participación activa de los estudiantes en las discusiones y actividades de aprendizaje, alentando la interacción entre ellos				
50. El docente demuestra disponibilidad para brindar apoyo adicional a los estudiantes que lo necesitan, ya sea a través de horas de tutoría, asesoramiento académico o recursos adicionales.				

Muchas Gracias por su colaboración

3: Informe de validez y confiabilidad

CONSOLIDADO DE INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

En este estudio, se aplicó la prueba V de Aiken, el cual dio el siguiente resultado:

Tabla 3:

Validez del contenido del instrumento por juicio de expertos:

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen	V de Aiken
1	Doctor en Educación	Nilda manuela Rodríguez Mera	94%	0,97
2	Doctor en Educación	Doris Sánchez Bardales	94%	0,97
3	Doctor en Educación	Lady Oyarse Sangama	94%	0,97

Fuente: Ficha de certificación de juicio de expertos

A todo esto, también se suma la confiabilidad del instrumento que es un requisito o condición que todo instrumento debe cumplir y está determinado por una prueba piloto que establece la confiabilidad del instrumento cuando se utiliza en diferentes situaciones. Es entonces que para demostrar la confiabilidad se aplicará la prueba piloto a 30 docentes teniendo en cuenta que el tamaño exacto de la muestra de la prueba piloto puede depender de varios factores, como la naturaleza del estudio, la disponibilidad de participantes y los recursos disponibles (Creswell, 2021).

Análisis de confiabilidad total del instrumento

En la confiabilidad interna (Validez de Constructo) se utilizó el índice de Alfa de Cronbach, recomendado para medir la validez interna cuando el instrumento arroja como valor final una medición ordinal, luego haber realizado una prueba piloto; los resultados se muestran a continuación.

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,910	90

La confiabilidad del instrumento (validez de constructo) que mide las variables dio como resultado de alfa de Cronbach de 0,91 (91%), siendo este valor muy cercano a la unidad, entonces se trata de un instrumento fiable con el cual se puede realizar mediciones consistentes.

4: Fichas de docentes de la población de estudio de cada I.E.

157 VICTORIA BARCIA BONIFFATTI

45 Profesores de Aula

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	WEILL	CHUQUIMBALQUI	TERESA BEATRIZ	
2	VARGAS	MELENDEZ	JUANITA	
3	LOPEZ	LA TORRE	ALMA LUZ	
4	RIVERA	MONTOYA	BELLA ELIZABETH	
5	FREITAS	FREITAS	GISENIA PAOLA	
6	REATEGUI	PINEDO	AURORA	
7	GASTELU	REATEGUI	NELLY DEL PILAR	
8	RENGIFO	PEÑA	VICTORIA	
9	GUEVARA	GONZALES	MARLITH	
10	LOPEZ	SALAS	FABIOLA GISSELA	
11	RAMIREZ	MURRIETA	HILDAURA	
12	LOPEZ	RENGIFO	MILAGROS	
13	CORNEJO	DE DEL AGUILA	ZOBEIDA LILY	
14	METZGER	ALVARADO	DINA DEL ROCIO	
15	VASQUEZ	RENGIFO	MARLY ELIANETH	
16	VELA	VEGA DE RUIZ	MAELA	
17	LLERENA	RIOJA	ELMA	
18	GRANDEZ	RISCO	JESUS	
19	CURTO	ESCALANTE	KARINA	
20	TRIGOSO	AREVALO	MONICA PATRICIA	
21	MOZOMBITE	NUÑEZ	CLARA	
22	RONDON	CAMPANA	JULISSA	
23	VIZCARRA	SOTELO	CARMEN NINON	
24	PINEDO	NAVARRO	SILVIA KARINA	ENCARGADIRECCIÓN
25	SAMORA	CHAVEZ	SINDI MIRIAN	
26	GARCIA	IBERICO	JUANA GLORIA	
27	MONTELUIS	VARELA	IVONNY	
28	DAVILA	DAVILA	ZYLA FLORY JAZMIN	
29	NUÑEZ	CANGALAYA	AMPARO	
30	SANCHEZ	SIFUENTES	NADIR	
31	ABARCA	DIAZ	ROCIO ELENA	
32	ANGULO	ORBE	ELKE IRIS	
33	TORRES	DE GONZALES	DEYSI ELIZABETH	
34	SIFUENTES	BORBOR DE SANCHEZ	LIL JANE	
35	PAREDES	ALVARADO	MARY	
36	BICERRA	MALAVERRY	MONICA PATRICIA	
37	DIAZ	LOMAS	MARIA VERSATIL	
38	VASQUEZ	RENGIFO	MARIBEL DEL PILAR	
39	GUTIERREZ	TAFUR	JULIANA GIOVANA	
40	MATHEWS	CUMAPA	LLENY	
41	ESCALANTE	SOPLIN	BETTI ROSA	
42	MENDOZA	VASQUEZ	MERY RUTH	
43	VILLANUEVA	ACHONG	MARIA DEL CARMEN	
44	VILLENA	MURAYARI	ARELY MARICELA	
45	GUILLEN	CHONG	PEGGY CONNIE	
46	ITURRARAN	VIENA	LITA MARILU	

159 NIÑO DE JESUS DE PRAGA
Aula

18 Profesores de

Nº	PATERO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	DEL AGUILA	SANDOVAL	ZOILA ISABEL	
2	ARTEAGA	SANTAMARIA	MARGARITA	
3	DIAZ	ARISTA	ANGELICA MARIA	
4	TAMANI	BERNUY DE TELLO	DORCAS ORFITA	ENCARGADA DIRECCIÓN
5	FLORES	ROJAS	ALICIA	
6	DE LA CRUZ	PUERTA	FERNANDA ACELA	
7	DIAZ	ACOSTA	NANCY	
8	PANDURO	PANDURO DE HOYOS	VICTORIA	
9	MONTES	PIZANGO	JESUS CELESTE	
10	VASQUEZ	RODRIGUEZ	MATILDE MILAGROS	
11	PADILLA	BUSTOS	DAYLID ROSA	
12	VALDERRAMA	URBINA	MARIVEL	
13	DE LA CRUZ	DE GARCIA	CONSUELO MERCEDES	
14	MEGO	SAJAMIN	VERONICA SILVANA	
15	PAIVA	DIAZ	ALBA ROSA	
16	GUERRA	RODRIGUEZ	LIZETH CAROLA	
17	LOPEZ	LOPEZ	JOY MELODY JASANIA	
18	RODRIGUEZ	RENGIFO	BERITA	
19	VIENA	DE RODRIGUEZ	ANGELICA ISABEL	

162 LOS HONGUITOS 23 Profesores de Aula

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	JEAN	LAICHE DE JARAMILLO	ZOILA KARINA	
2	DAVILA	DE ROMERO	ZOILA LUZ	
3	RIVADENEYRA	MESTANZA	ROMMY CLAUDIA	
4	CABRERA	GARCIA DE TRAVERSO	JUANA	ENCARGADA DIRECCIÓN
5	GUIMET	AVILA	JESSICA ROSSANA	
6	PANDURO	TORRES	LILIAN	
7	TORRES	CACHIQUE	HILDA IBONE	
8	TAMINCHE	TAFUR	NORA	
9	RIOS	TAFUR	BLANCA CORAL	
10	SANTOME	PIÑA	GERMAINE ISABEL	
11	LOPEZ	BARDALES	KHATIA DE LOS MILAGROS	
12	ASPAJO	PIZANGO	SANDRA CARMELA	
13	RAMIREZ	RENGIFO	TOTY ELISA	
14	FERNANDEZ	FLORES	ROSSANA	
15	CORAL	MUÑOZ	JENNY PILAR	
16	RAMIREZ	LOPEZ	IRINA JUDITH	
17	PEREA	VERGARA	JENNY MONICA	
18	DAVILA	CARDENAS	BETTY ISABEL	
19	VARGAS	CHUFANDAMA	DEVORA ARTEMISA	
20	PANDURO	RIOS	MARTHA CAROLA	
21	MADERA	SALAS	GREGORIA NANCY ANGELICA	
22	AMAYA	GOMEZ	LIZ MERCEDES	
23	FIGUEREDO	RIOS	PATRICIA	
24	GARCIA	DE LA CRUZ	GIANINA PRISCILA	

172 ANGEL DE LA GUARDA**14 Profesores de Aula**

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	OROZCO	RUIZ	SHIRLEY	
2	SORIA	PAIMA	GREGORIA	
3	SANTISTEBAN	GUERRA	ANA FIDELINA	
4	VARGAS	SANCHEZ	CANDY VALERIA	
5	REATEGUI	ZAMBRANO	ROSSANA PILAR	
6	GUERRA	REATEGUI	JESSY ALEJANDRINA	
7	RIVADENEIRA	MESTANZA	PILAR	
8	VALLES	ROMAYNA DE LAZO	SARA VALERIA	
9	DEL AGUILA	RODRIGUEZ	LUISA ANGELICA	
10	PEREZ	NAVARRO	ROCIO DEL PILAR	
11	TORRES	PEREZ	IBIS DE MARIA	
12	SIFUENTES	FLORES	DEYKA	
13	ESCALANTE	RENGIFO	FLOR	
14	PINHEYROS	WILHELM	JUDITH DEL PILAR	

10**179 EL PILOTO****Profesores de Aula**

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	LOPEZ	DE HIDALGO	ENITH	
2	ALVAREZ	ELESPURU	JUANA	
3	OLORTEGUI	COHELO	PATRICIA	
4	GONZALES	CRIOLLO	INDALINA	
5	GARCIA	GONZALEZ	NANCY GLADYS	
6	NAJAR	GARCIA DE CHUQUIMBALQUI	MARIA ASUNCION	
7	RIVERA	RENGIFO	MARIA DEL CARMEN	
8	VELA	RODRIGUEZ	ROSA EDELMIRA	
9	DEL CASTILLO	RODRIGUEZ	MONICA	
10	SALCEDO	ARBILDO DE PINEDO	MARITZA DEL PILAR	

312 GRILLITO

15
Profesores de Aula

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	CABRERA	DE FLORES	ELENA	
2	MAFALDO	GARCIA	SANDRA	
3	ARREGUI	REATEGUI	LLERLI	
4	VILCARROMERO	VASQUEZ	ADITH MARIA	
5	RAGGIO	CISNEROS DE SANTOS	JUANA DEL CARMEN	
6	MENDOZA	LOPEZ	DORIS NAHIR	
7	PADILLA	VARGAS	BLANCA FLOR	
8	PEÑA	ARAUJO	TANITH LESLE	
9	VELA	CALVO	SUGEY DE LOS MILAGROS	
10	LOZANO	MELLO	VILMA	
11	PINEDO	RAMIREZ	CARMEN	
12	LOZANO	RENGIFO	GILMA	
13	BUSTAMANTE	NAVARRO	CANDY MILAGROS	
14	DEL AGUILA	MORANTE	ELIANA DE JESUS	
15	WESEMBER	GOMEZ	ZULIA ZUDY	

IEI N° 342

15 Profesores de Aula

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	SANCHEZ	LOPEZ	LUDGARDA CARIDAD	
2	RODRIGUEZ	ANGULO	LALY SMITH	
3	RENGIFO	RUIZ	MARISOL	
4	VASQUEZ	TAMANI	ENA	
5	ALVA	SALAS	SULMIRA	
6	RAMIREZ	NIEVES	SARA	
7	MEDINA	VASQUEZ	MARGARITA	
8	DEL AGUILA	MARTINEZ	CAROLINA	
9	MONTERO	MORI	DELIA ESPERANZA	
10	AREVALO	APAGUEÑO DE PEÑA	JOBITA MANUELA	
11	VELA	VASQUEZ	RAQUEL ESPERANZA	
12	LOPEZ	FASANANDO	GINA	
13	DEL AGUILA	AYME	GRACIELA	
14	ARMAS	SHAPIAMA	ARCHELLY	
15	MEZA	DAVILA	JESIKA JANNINA	

**359 MI DULCE CASITA
de Aula**

8 Profesores

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	PINEDO	PINEDO	BETTY NANCY	
2	HIDALGO	GARCIA	ALY GLADYS	
3	VELA	GRANDEZ	CARMEN LUCIA	
4	PALACIOS	PEREZ	IRIS	
5	TAMINCHE	PIPA	GISSELA	
6	CALAMPA	RICOPA	MERI NENA	
7	AGUILAR	VELA DE SOLIS	GEMA	
8	RUIZ	SALAZAR	EMMA DOLIBETH	

**476 LOS ARBOLITOS
Aula**

12 Profesores de

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	PIÑEIRO	GRANDEZ	SILVIA DE JESUS	
2	GRANDEZ	DE ACOSTA	LOURDES EMERITA	
3	RODRIGUEZ	SANTILLAN	DAISY ALICIA	
4	ALVARADO	LAZO	NATALIE GABY	
5	CETRARO	BAQUERO	IRMA LIDA	
6	GARCIA	LOPEZ	ROSARIO DEL CARMEN	
7	MURCIA	VILLACORTA	MARIELA	
8	GUTIERREZ	SANCHEZ	ROCIO DEL PILAR	
9	RIOS	AREVALO	LUCY MERY	
10	TORREJON	SOTO	MARILENA	
11	ROSERO	MERA	MARIA CRISTINA	
12	PANAIFO	PINEDO	BETTY LUZ	

529 SAN JOSE**10 Profesores de Aula**

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	SANCHEZ	VASQUEZ	ISABEL CASILDA	
2	RAMOS	RENGIFO	GILDA LUCIA	
3	SAAVEDRA	OLIVEIRA	GABRIELA VANESSA	
4	CHONG	OYARCE	MYLUSKA ROXANA	
5	RAMIREZ	CAMIÑES	MARLY	
6	RAMIREZ	CASADO	CARMEN GIGLIOLA	
7	CHAVEZ	VEINTEMILLA	PATRICIA SHEILA	
8	SALAS	GAYA	MARIA MARGARITA	
9	MEZA	AREVALO	KATIUSKA LURJANA	
10	BUCCI	ALVES	LUCIA ITALIA	

548 MI MUNDO INFANTIL**22 Profesores de Aula**

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	SOTO	SORIA	LITA GISSELLA	
2	SOPLIN	MURRIETA	SONIA	
3	RODRIGUEZ	RIOS	YESENIA FABIOLA	
4	MERA	ARO	ADELA CECILIA	
5	SOSA	SOSA	BLADIMIR	
6	RIOS	RUIZ	ERICKA PRISCILLA	
7	FAJARDO	PISCO	MIRZA AMETD	ENCARGADA DIRECCIÓN
8	HUAYLLASCO	MEZA	MARIA GUILMA	
9	CABRERA	JIMENEZ	ISABEL DE MARIA	
10	CHAPIAMA	LOJA	MARIA NATIVIDAD	
11	RODRIGUEZ	DAHUA	CLAUDIA	
12	SILVA	LOZANO	LIDIA	
13	RUIZ	LUNA	NUVIA GARLETH	
14	ASPAJO	VARGAS	JULY WEENDY	
15	GUEVARA	PEREZ	VIRGINIA DEL CARMEN	
16	VASQUEZ	MOZOMBITE DE TORRES	LAURA	
17	VARELA	RODRIGUEZ	SILVANA MERCEDES	
18	ESCOBEDO	RIOS	CLAUDIA CRISTINA	
19	BICERRA	PAREDES	CARMEN	
20	CHANG	VILLACREZ	ROSA	
21	DEL AGUILA	DIAZ	EMMA ISOLINA	
22	RIOS	VILLACORTA DE CUIPAL	EVA	
23	RENGIFO	CHAVEZ	ANGELA	

**593 MIS GARABATOS
de Aula**

11 Profesores

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	GATICA	NAVARRO	MARLENE	
2	MACEDO	ESCUDERO	FLOR	
3	ZARATE	FACHIN DE WONG	MARIA ISABEL	
4	RODRIGUEZ	DE CHUQUIVAL	LUZMILA	
5	REVILLA	AREVALO	ROXANA LEONOR	
6	CORAL	TELLO	JANET ROSARIO	
7	PEREZ	CAIÑA	MARIA DEL CARMEN	
8	FLORES	PINEDO	JESSICA IRLANDA	
9	DIAZ	BARRERA	SILA MELITA	
10	RENGIFO	PISCOYA	TANIA PATRICIA	
11	VASQUEZ	RODRIGUEZ	TALID ESTHER	

**691 RAYITOS DE ESPERANZA
de Aula**

12 Profesores

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	CHAVEZ	VILLACREZ	LADY DIANA	
2	GASTON	VARGAS	JUANA MERCEDES	
3	GARCIA	GONZALES	MERY CAROLINA	
4	VERGARA	TELLO	GLORIA FABIOLA	
5	GARCIA	PAIMA	DANITZA YOLANDA	
6	ACOSTA	TORRES DE NACIMIENTO	ILIANA LISSETH	
7	RIOS	RIOS	GIANNINA MAGALI	
8	VARGAS	MARIN	MARISOL	
9	VIDURRIZAGA	RIOS	FABIOLA MARIA	
10	LOPEZ	NAVARRO	ADRIANA	
11	GUTIERREZ	VASQUEZ	ROSA MERCEDES	
12	PIÑA	TORRES	KARINA MARGOT	

717

13 Profesores de Aula

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	CELIS	RODRIGUEZ DE LEON	JESSICA KARINA	
2	SORIA	RUIZ	FRANCIS MARIBELL	
3	VELA	URQUIA	MADELEINE	
4	AMARINGO	GONZALES	JULIA MARIA	ENCARGADA DIRECCIÓN
5	HUANCAYO	FACHIN	MAGALY PATRICIA	
6	DIAZ	NUÑEZ	IRIS DEL ROCIO	
7	CABRERA	CORREA	CARMEN	
8	TANANTA	DO SANTOS	NORA ALEJANDRINA	
9	MUÑOZ	RODRIGUEZ	OFELIA IRAIDA	
10	QUINTERO	FLORES	ANABEL	
11	VASQUEZ	ESCALANTE	SARA	
12	FLORES	UBILLUZ	TERESA DE JESUS	
13	PEZO	ORTEGA	MARYELENA	
14	SILVA	VARGAS	ROSSANA	

756 CLAVERITO

5 Profesores de Aula

Nº	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	OBSERVACIONES
1	PINEDO	TELLO	YNDIRA MARIANA	
2	DAVILA	HIDALGO	CAROLA ISABEL	
3	RAMIREZ	TORRES	VIVIANA YASIRA	
4	GATICA	SABOYA	LUZ AMELIA	
5	PAUCAR	MENDOZA	PAULA ROSARIO	

4: Constancia de validación por juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

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

E= Excelente / B= Bueno / R: Regular/ D: Deficiente

Las categorías a evaluar son gestión del talento humano con las dimensiones:

- Selección y reclutamiento de docentes
- Desarrollo profesional y capacitación
- Evaluación del desempeño docente
- Retención y bienestar docente

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada ítem.

N°	Variable Independiente: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	D	R	B	E	OBSERVACIONES
	D1: Establecimiento de metas y expectativas					
	ITEMS					
1.	La directora como líder pedagógica establece metas claras y se centra en lo que quiere la comunidad educativa.			✓		
2.	La directora establece metas fáciles de medir.				✓	
3.	La directora establece metas alcanzables y si son muy grandes las subdivide para facilitar el logro de ellas.				✓	
4.	La directora establece metas realistas de acuerdo al alcance de la comunidad educativa.				✓	
5.	La directora establece el tiempo de manera precisa y oportuna para el logro de las metas.			✓		
	D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	D	R	B	E	OBSERVACIONES
6.	La directora asigna los recursos con la finalidad de lograr objetivos formulados en el PEI.				✓	
7.	La directora previa a la asignación de recursos identifica a aquellos que están disponibles en la IE.				✓	
8.	La directora y la comunidad educativa formulan proyectos para la obtención de				✓	

	recursos.					
9.	La directora en el PEI establece claramente el alcance del mismo y el presupuesto para la obtención y asignación de recursos dentro de un cronograma.				✓	
10.	La directora monitorea y evalúa el desarrollo del PEI.			✓		
	D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	D	R	B	E	OBSERVACIONES
11.	La directora determina el propósito de aprendizaje con base en las necesidades identificadas en los estudiantes.				✓	
12.	La directora establece los criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el progreso de los estudiantes.				✓	
13.	La directora diseña y organiza situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje.			✓		
14.	La directora considera espacios educativos, y su organización y reorganización para favorecer el propósito de aprendizaje.				✓	
15.	La directora coordina con los docentes al momento de planificar y evaluar la enseñanza y el currículo.				✓	
	D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	D	R	B	E	OBSERVACIONES
16.	La directora y los docentes elaboran, desarrollan y evalúan el Plan de Capacitación Docente.			✓		
17.	La directora participa activamente en el desarrollo de las capacitaciones.				✓	
18.	La directora participa activamente de las reuniones de trabajo colegiado.				✓	
19.	La directora propicia el trabajo en equipo.				✓	
20.	La directora propicia la comunidad de aprendizaje.				✓	
	D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	D	R	B	E	OBSERVACIONES
21.	La directora organiza las actividades administrativas e institucionales de acuerdo a su planificación.			✓		
22.	La directora vela para que la institución educativa esté siempre limpia y				✓	

	afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
32.	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			✓		
33.	33. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.			✓		
34.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				✓	
35.	Comparto oportunamente los resultados de los aprendizajes de los estudiantes con sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			✓		
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
36.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			✓		
37.	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				✓	
38.	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				✓	
39.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				✓	

40.	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.				✓
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
41.	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.			✓	
42.	Me comprometo a mejorar mi práctica pedagógica a partir de la reflexión en la comunidad docente.			✓	
43.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela.			✓	
44.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			✓	
45.	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			✓	

Evaluado por
Nombre y Apellido: Deris Saichy Bardales
DNI: 08216574 Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Qarise Sangama Lady Diane
 Cargo e institución donde labora : Docente - Unap - Tractor. Pre Profesional
 Nombre del Instrumento evaluado : Cuestionario de Gestión del Talento.
 Autor (es) : Germana Barbarán Sajami

2. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente				Aceptable				Buena				Excelente				
		28	35	40	45	50	55	58	61	64	67	70	74	78	82	86	90	
		34	39	44	49	54	57	60	63	66	69	73	77	81	85	89	92	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																94	
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.																92	
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.																	96
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación																92	
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.																94	
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems																94	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.																92	
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.																	96
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.																94	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: es aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93,4

En Iquitos 31 de Julio de 2023

Firma: 

D.N.I. N° 42160426 Teléfono móvil N°: 965018684

**JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO
DOCENTE**

INSTRUCCIONES:

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

E= Excelente / B= Bueno / R: Regular/ D: Deficiente

Las categorías a evaluar son gestión del talento humano con las dimensiones:

- Selección y reclutamiento de docentes
- Desarrollo profesional y capacitación
- Evaluación del desempeño docente
- Retención y bienestar docente

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada ítem.

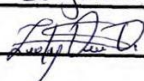
Nº	Variable Independiente: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	D	R	B	E	OBSERVACIONES
	D1: Establecimiento de metas y expectativas					
	ITEMS					
1.	La directora como líder pedagógica establece metas claras y se centra en lo que quiere la comunidad educativa.			✓		
2.	La directora establece metas fáciles de medir.				✓	
3.	La directora establece metas alcanzables y si son muy grandes las subdivide para facilitar el logro de ellas.				✓	
4.	La directora establece metas realistas de acuerdo al alcance de la comunidad educativa.			✓		
5.	La directora establece el tiempo de manera precisa y oportuna para el logro de las metas.				✓	
	D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	D	R	B	E	OBSERVACIONES
6.	La directora asigna los recursos con la finalidad de lograr objetivos formulados en el PEI.				✓	
7.	La directora previa a la asignación de recursos identifica a aquellos que están disponibles en la IE.				✓	
8.	La directora y la comunidad educativa formulan proyectos para la obtención de				✓	

	recursos.					
9.	La directora en el PEI establece claramente el alcance del mismo y el presupuesto para la obtención y asignación de recursos dentro de un cronograma.				✓	
10.	La directora monitorea y evalúa el desarrollo del PEI.			✓		
	D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	D	R	B	E	OBSERVACIONES
11.	La directora determina el propósito de aprendizaje con base en las necesidades identificadas en los estudiantes.				✓	
12.	La directora establece los criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el progreso de los estudiantes.				✓	
13.	La directora diseña y organiza situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje.				✓	
14.	La directora considera espacios educativos, y su organización y reorganización para favorecer el propósito de aprendizaje.			✓		
15.	La directora coordina con los docentes al momento de planificar y evaluar la enseñanza y el currículo.				✓	
	D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	D	R	B	E	OBSERVACIONES
16.	La directora y los docentes elaboran, desarrollan y evalúan el Plan de Capacitación Docente.				✓	
17.	La directora participa activamente en el desarrollo de las capacitaciones.			✓		
18.	La directora participa activamente de las reuniones de trabajo colegiado.				✓	
19.	La directora propicia el trabajo en equipo.				✓	
20.	La directora propicia la comunidad de aprendizaje.				✓	
	D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	D	R	B	E	OBSERVACIONES
21.	La directora organiza las actividades administrativas e institucionales de acuerdo a su planificación.				✓	
22.	La directora vela para que la institución educativa esté siempre limpia y			✓		

	ordenada.					
23.	La directora apoya constantemente a los docentes para que el aula se mantenga organizada.				✓	
24.	La directora apoya a los docentes en las reuniones con los padres de familia.				✓	
25.	La directora acepta sugerencias para mantener el entorno saludable y ordenado.				✓	
Variable dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE						
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
26.	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				✓	
27.	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel educativo que enseño.				✓	
28.	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				✓	
29.	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan y contenidos más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				✓	
30.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				✓	
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
31.	Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el				✓	

	afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
32.	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				✓	
33.	33. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.				✓	
34.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				✓	
35.	Comparto oportunamente los resultados de los aprendizajes de los estudiantes con sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				✓	
03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
36.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				✓	
37.	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				✓	
38.	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				✓	
39.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				✓	

40.	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.			✓	
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
41.	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.			✓	
42.	Me comprometo a mejorar mi práctica pedagógica a partir de la reflexión en la comunidad docente.			✓	
43.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela.			✓	
44.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional		✓		
45.	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			✓	

Evaluado por
Nombre y Apellido: Lady Diane Parise Songomo
DNI: 42160426 Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Garce Sangama Lady Diane
 Cargo e institución donde labora : Docente - Unap - Practico Pre Profesional
 Nombre del Instrumento evaluado : Cuestionario de Gestión del Talento.
 Autor (es) : Germana Barbarán Sajami

2. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente					Aceptable					Buena				Excelente				
		28	35	40	45	50	55	58	61	64	67	70	74	78	82	86	90	93	96	99
		34	39	44	49	54	57	60	63	66	69	73	77	81	85	89	92	95	98	100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	94		
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.																92			
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.																		96	
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación																92			
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.																	94		
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems																	94		
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.																92			
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.																		96	
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.																	94		

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: es aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93,4

En Iquitos, 21 de julio de 2023

Firma: 

D.N.I. N° 42160426 Teléfono móvil N°: 965012684

**JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO
DOCENTE**

INSTRUCCIONES:

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

E= Excelente / B= Bueno / R: Regular/ D: Deficiente

Las categorías a evaluar son gestión del talento humano con las dimensiones:

- Selección y reclutamiento de docentes
- Desarrollo profesional y capacitación
- Evaluación del desempeño docente
- Retención y bienestar docente

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada ítem.

N°	Variable Independiente: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	D	R	B	E	OBSERVACIONES
	D1: Establecimiento de metas y expectativas					
	ITEMS					
1.	La directora como líder pedagógica establece metas claras y se centra en lo que quiere la comunidad educativa.			✓		
2.	La directora establece metas fáciles de medir.				✓	
3.	La directora establece metas alcanzables y si son muy grandes las subdivide para facilitar el logro de ellas.				✓	
4.	La directora establece metas realistas de acuerdo al alcance de la comunidad educativa.				✓	
5.	La directora establece el tiempo de manera precisa y oportuna para el logro de las metas.			✓		
	D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	D	R	B	E	OBSERVACIONES
6.	La directora asigna los recursos con la finalidad de lograr objetivos formulados en el PEI.				✓	
7.	La directora previa a la asignación de recursos identifica a aquellos que están disponibles en la IE.				✓	
8.	La directora y la comunidad educativa formulan proyectos para la obtención de				✓	

	recursos.					
9.	La directora en el PEI establece claramente el alcance del mismo y el presupuesto para la obtención y asignación de recursos dentro de un cronograma.				✓	
10.	La directora monitorea y evalúa el desarrollo del PEI.			✓		
	D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	D	R	B	E	OBSERVACIONES
11.	La directora determina el propósito de aprendizaje con base en las necesidades identificadas en los estudiantes.				✓	
12.	La directora establece los criterios para recoger evidencias de aprendizaje sobre el progreso de los estudiantes.				✓	
13.	La directora diseña y organiza situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje.			✓		
14.	La directora considera espacios educativos, y su organización y reorganización para favorecer el propósito de aprendizaje.				✓	
15.	La directora coordina con los docentes al momento de planificar y evaluar la enseñanza y el currículo.				✓	
	D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	D	R	B	E	OBSERVACIONES
16.	La directora y los docentes elaboran, desarrollan y evalúan el Plan de Capacitación Docente.			✓		
17.	La directora participa activamente en el desarrollo de las capacitaciones.				✓	
18.	La directora participa activamente de las reuniones de trabajo colegiado.				✓	
19.	La directora propicia el trabajo en equipo.			✓		
20.	La directora propicia la comunidad de aprendizaje.				✓	
	D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	D	R	B	E	OBSERVACIONES
21.	La directora organiza las actividades administrativas e institucionales de acuerdo a su planificación.			✓		
22.	La directora vela para que la institución educativa esté siempre limpia y				✓	

	ordenada.				
23.	La directora apoya constantemente a los docentes para que el aula se mantenga organizada.			✓	
24.	La directora apoya a los docentes en las reuniones con los padres de familia.			✓	
25.	La directora acepta sugerencias para mantener el entorno saludable y ordenado.			✓	
Variable dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE					
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
26.	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.			✓	
27.	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel educativo que enseño.			/	
28.	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			/	
29.	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan y contenidos más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			/	
30.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			/	
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
31.	Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el			/	

	afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
32.	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			/	
33.	33. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.			/	
34.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			/	
35.	Comparto oportunamente los resultados de los aprendizajes de los estudiantes con sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			/	
03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
36.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			/	
37.	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			/	
38.	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela			/	
39.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			/	

40.	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.				✓
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
41.	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.			✓	
42.	Me comprometo a mejorar mi práctica pedagógica a partir de la reflexión en la comunidad docente.			✓	
43.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela.			✓	
44.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			✓	
45.	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			✓	

Evaluado por

Nombre y Apellido: Gilda M. Rodríguez Mesa

DNI: 05267596

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Ayera de Faboba Yotla Yvanuela
 Cargo e institución donde labora : Docente
 Nombre del Instrumento evaluado : Questionario de Siderazgo Pedagógico y Desempeño Docente
 Autor (es) : Norma Barbarán Sapunt

2. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente					Aceptable					Buena					Excelente							
		28	35	40	45	50	55	58	61	64	67	70	74	78	82	86	90	93	96	99				
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			92				
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.																				94			
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.																					96		
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación																					96		
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.																				92			
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems																					94		
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.																					96		
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.																					92		
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.																					94		

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Si es pertinente para su aplicación.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93,7

En Iquitos, 16 de julio de 2023

Firma: [Firma]

D.N.I. N° 0526759 Teléfono móvil N°: 965999007